

Señores:
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO
REPARTO

REFERENCIA: ACCION DE TUTELA, para proteger los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, trabajo, acceso a cargos públicos y derecho al mérito.

SANDRA MILENA BAEZ SUAREZ, identificada con C.C. No.52.530.200 de Bogotá, actuando en nombre propio, manifiesto que interpongo Acción de Tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Universidad libre de Colombia, y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, en razón a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: El día 13 de julio de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil publicó los procesos de selección Nos. 2502 a 2508 de 2023 – Superintendencias, donde oferto un total de **4.287** vacantes en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional en 31 departamentos y 184 municipios del país.

SEGUNDO: La suscrita se presentó al cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO Grado: 19 Código: 2028 Número OPEC: 209522, de la DIRECCION TECNICA DE GESTION DE ASEO de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios y día 3 de noviembre de 2024, presente las pruebas escritas.

TERCERO: El día 16 de noviembre de 2024 se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, en las que obtuve los siguientes resultados: En la prueba funcional obtuve 86.06 puntos, que corresponde a un porcentaje del (70%) del total y es eliminatoria y, en la prueba comportamental obtuve 93.21 puntos que corresponde a un porcentaje del (10%) de la evaluación final y es clasificatoria, contra los mencionados resultados interpose reclamación y solicite acceso al material de pruebas escritas.

CUARTO: El día 24 de noviembre asistí al acceso a material de pruebas escritas para el día 26 de noviembre de 2024 realizar la reclamación definitiva, y el día 23 de diciembre de 2024 se publicaron los resultados definitivos de las mencionadas pruebas y el día 9 de diciembre la CNSC publico la respuesta a la reclamación de las pruebas escritas, en donde la entidad no accedió a mis pretensiones a pesar de argumentar y sustentar correctamente mis peticiones, reclamación y respuesta que anexo al presente escrito.

CUARTO: El día 29 de noviembre de 2024 me presenté a la entrevista en la Universidad Libre de Colombia- sede Bosque Popular, y el día 23 de diciembre de 2024 se publicaron los resultados preliminares de la entrevista, en la cual obtuve un puntaje de 88.19 puntos de los 100 puntos posibles, calificación con la que no estuve de acuerdo porque mis respuestas estuvieron bien argumentadas, concretas y precisas.

QUINTO: Contra los resultados de la prueba de entrevista, la suscrita interpuso reclamación el día 31 de diciembre de 2024, y el día 31 de enero de 2025, se publicó la respuesta anexa al presente y los resultados definitivos de la prueba de

entrevista, y la respuesta dada por la entidad no responde de manera clara a mis solicitudes, por cuanto:

- Solicite que me explicaran porque las preguntas que me realizaron no tenían ninguna relación con el cargo al que aspire, y su respuesta fue:

“si bien la entrevista propone situaciones hipotéticas de un contexto laboral, no evalúa competencias técnicas de tipo funcional o específicas de las funciones a cargo; pero dichas situaciones hipotéticas permiten el despliegue de conductas o indicadores conductuales/ criterios de evaluación que evidencian las competencias que debe poseer y demostrar el aspirante para el empleo por el que concursa”.

Respuesta que no dio alcance a mi solicitud, toda vez que las otras personas que presentaron entrevista conmigo respondieron lo mismo frente a la problemática que se nos planteó y yo argumente respuestas desde mi experiencia como abogada, respuestas más completas, con ejemplos y citando normas y mi calificación fue menor que la de los otros participantes, vulnerando mi derecho a la igualdad. Reclamación y respuesta a la misma que anexo al presente escrito.

SEXTO: El día 30 de diciembre de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), publico los resultados preliminares de la valoración de antecedentes, valoración en la cual no me tuvieron en cuenta dos diplomados que realice, uno en derechos humanos y otro para personeros municipales, argumentando la entidad (CNSC), que los diplomados no tienen ninguna relación con las funciones de la OPEC, o empleo al cual aspire, lo cual no puede ser de recibo; toda vez que los derechos humanos son universales y aplicables a todas las personas, sin distinción de ningún tipo, así mismo, los derechos humanos deben aplicarse a todas las profesiones y funciones, ya que la función pública tiene la responsabilidad de garantizar el acceso a los derechos humanos de cada uno de los individuos.

El diplomado en derechos Humanos al que no le otorgaron puntaje fue el siguiente:



INSTITUTODE
ESTUDIOSDEL
MINISTERIO
PUBLICO

DIPLOMADO
DERECHOS
HUMANOS

No
Válido

No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC. (Negritas fuera de texto).

SEPTIMO: De igual forma el diplomado denominado TERCERA FASE DEL DIPLOMADO DEL PROGRAMA NACIONAL de capacitación, dirigido a Personeros Municipales, diplomado que no me fue tenido en cuenta por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), porque según la entidad: *“ No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC,”* , lo cual no puede ser de recibo porque este diplomado guarda estrecha relación con las funciones de la Personería Municipal y los personeros municipales tienen más de mil cien (1100) funciones, dentro de las cuales se encuentran todas las funciones de la OPEC a las que aspire a este cargo, prueba de ello es que esta certificación laboral de la Personería Municipal fue la que me fue tomada en cuenta para la experiencia laboral.

El Instituto de Estudios del Ministerio Público
Certifica que:

SANDRA MILENA BAEZ SUÁREZ

Asistió al evento de capacitación correspondiente a la tercera fase del diplomado del Programa Nacional de Capacitación dirigido a personeros municipales 2014 realizado en la ciudad de Paipa, Boyacá, entre los días 15 y 17 de octubre de 2014, con una intensidad de 24 horas académicas

CHRISTIAN JOSÉ MORA PADILLA
 Director
 Instituto de Estudios del Ministerio Público

CARLOS HÚMBERTO GARCÍA ORREGO
 Jefe División de Capacitación
 Instituto de Estudios del Ministerio Público

Por lo manifestado en precedencia el diplomado guarda relación con las funciones del empleo al cual estoy concursando y deben darle una puntuación y tenerlo en cuenta.

OCTAVO: No puede ser de recibo que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), no tenga en cuenta para la asignación de puntaje los dos (2) diplomados: 1. Diplomado en derechos humanos y 2. Diplomado del programa Nacional para personeros Municipales, ya que los mismos si están relacionados con las funciones del cargo y deben darle una puntuación porque con ello están vulnerando a la suscrita derechos constitucionales fundamentales y mi derecho al mérito.

Entidad	Programa / Curso	Estado	Descripción
HUMAN RIGHTS	SEMINARIO DE DERECHOS HUMANOS, DEMOCRACIA Y POST CONFLICTO	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación, toda vez que, se trata de un título expedido en el exterior que no se encuentra debidamente (apostillado y/o traducido), en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 y su modificatoria, la Resolución 7943 de 2022, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores. nedform.
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PUBLICO	TERCERA FASE DEL DIPLOMADO DEL PROGRAMA NACIONAL	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC. nedinter.
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA ESAP	DIPLOMADO EN CONTRATACIÓN ESTATAL	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal. vedi.
INSTITUTO DE ESTUDIOS DEL MINISTERIO PUBLICO	DIPLOMADO EN DERECHOS HUMANOS	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC. nedinter.

NOVENO: Debo aclarar que las funciones del cargo al que me presente guardan relación con los diplomados a los cuales, la CNSC no les asigno puntaje y por supuesto con las funciones de la Personería Municipal, pues se trataba de

diplomados dirigidos a personeros Municipales, las funciones del cargo al que me presente son:



1. Revisar y proyectar conceptos de los proyectos e iniciativas regulatorias en materia de servicios públicos domiciliarios que corresponde a la dependencia y recomendar lo pertinente, de acuerdo con la normativa vigente.
2. Conducir jurídicamente las actividades de inspección, vigilancia y control que adelante la dependencia, con sujeción a los procedimientos y la normativa vigente.
3. Desarrollar y/o revisar los actos administrativos relacionados con los procesos de vigilancia, inspección y control a los prestadores de servicios públicos domiciliarios de Aseo, siguiendo los procedimientos internos y la normativa vigente.
4. Acompañar en la elaboración de los estudios técnicos que soporten la toma de posesión de los prestadores de servicios públicos domiciliarios de Aseo, de acuerdo con la normativa vigente.
5. Elaborar las actividades de gestión contractual de la dirección que conlleva entre otros aspectos la solicitud de contratos, la elaboración y revisión de estudios previos, el trámite de modificaciones, adiciones, sesiones, terminaciones, suspensiones y liquidaciones, de conformidad con los procedimientos internos.
6. Construir documentos, conceptos, informes y estadísticas relacionadas con las funciones de la dependencia, de conformidad con los lineamientos de la entidad.
7. Verificar y Proyectar la respuesta a peticiones, consultas y requerimientos formulados a nivel interno, por los organismos de control, ciudadanos y prestadores, de conformidad con los procedimientos y normativa vigente.

8. Validar y emitir solicitud de evaluación de méritos para apertura de investigación o indagación preliminar para los prestadores que hayan incurrido en presuntos incumplimientos normativos.
9. Participar en la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema Integrado de Gestión y Mejora.
10. Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el área de desempeño.

DECIMO: Un personero Municipal realiza más de mil cien (1100) funciones, dentro de las cuales se encuentran todas las funciones del cargo al cual aspire en el concurso de la superintendencia de servicios públicos domiciliarios, para lo cual adjunto la certificación laboral de Personería Municipal donde me certifican algunas de las muchas funciones que desarrolle mientras desempeñaba el cargo, algunas de las que se encuentran son:

1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las ordenanzas, las decisiones judiciales y los actos administrativos, promoviendo las acciones a que hubiere lugar, en especial las previstas en el artículo 87 de la Constitución.
2. Vigilar el ejercicio eficiente y diligente de las funciones administrativas municipales.
3. Velar por la efectividad del derecho de petición con arreglo a la ley, así las cosas la Personera también respondía los derechos de petición, consultas y solicitudes formuladas a la Personería por los organismos públicos, privados, y particulares de conformidad con los procedimientos establecidos.
4. Ejercer la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas municipales; ejercer preferentemente la función disciplinaria respecto a los servidores públicos municipales; adelantar las investigaciones correspondientes acogiéndose a los procedimientos establecidos para tal fin por la Procuraduría General de la Nación, bajo la supervigilancia de los procuradores provinciales a las cuales deberán informar de las investigaciones.
5. Apoyar y colaborar en forma diligente con las funciones que ejerce la Dirección Nacional de Atención y Trámite de Quejas.
6. Atender oportunamente, las peticiones, quejas, reclamos de la comunidad y darle trámite de acuerdo al marco de sus funciones.

DECIMO: La CNSC no dio respuesta de fondo a ninguna de mis peticiones, por lo que acudo al señor Juez para que tutele mis derechos vulnerados.

PRETENSIONES

Se ordene a la entidad accionada que en el término de 48 horas siguientes al fallo y de estimarlo conveniente por su señoría;

Primero: Tutelar los derechos fundamentales que se consideren amenazados o vulnerados a la suscrita, como los derechos al trabajo, al debido proceso, a la igualdad, al Mínimo Vital, y demás derechos fundamentales que se consideren violados con los hechos mencionados.

Segundo: ordenar a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y a la Universidad Libre, corregir el puntaje y las irregularidades que se presentaron en la evaluación de mis pruebas de conocimientos, y en la entrevista y otorgar el puntaje que corresponde.

Tercero: Ordenar a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y a la Universidad Libre, revisar y corregir el puntaje y las irregularidades que se presentaron en el análisis y en la evaluación de la valoración de mis antecedentes y otorgar el puntaje que corresponde principalmente los dos (2) diplomados que no me fueron tenidos en cuenta y demás documentos que no les otorgaron el puntaje que corresponde.

4. Ordenar al Ente Acusado, tomar las medidas a fin de que se corrija esta situación y se protejan los derechos constitucionales que me están siendo vulnerados por COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC), la Universidad Libre, la Superintendencia de servicios públicos, a la suscrita, conforme a lo esbozado en este escrito.

I N F R A C T O R

La presente Acción se dirige contra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), la Universidad libre de Colombia, y la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

La presente acción tiene asidero en el decreto 2591 de 1991, los artículos 13, 25, 29 48, 86 de la Constitución Política de Colombia por cuanto los hechos manifestados en precedencia constituyen una violación a los derechos fundamentales: a la igualdad, al debido proceso, al Trabajo, al Mínimo Vital, al mérito y en las demás normas concordantes y complementarias.

DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS

DERECHOS A LA IGUALDAD, AL TRABAJO, AL DEBIDO PROCESO.

En virtud del principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la constitución, por regla general, que como tal no requiere justificación, todas las personas son iguales ante a ley y ante las autoridades del Estado y en consecuencia deben recibir la misma protección y trato de ellas. Por excepción, que en cuanto tal si requiere una justificación objetiva y razonable, las personas o los grupos que se encuentran en situación de desigualdad deben recibir un trato desigual de la ley y de las autoridades, que permita en aquellos el logro de una igualdad material, real o efectiva.

"La Corte Constitucional ha tenido oportunidad de señalar que para delimitar el alcance y aplicación del principio de igualdad se ha acudido a la fórmula clásica de que "hay que tratar igual a lo igual y desigual a lo desigual".

Respecto a la valoración de antecedentes, en cuanto al diplomado "Tercera fase diplomado programa Nacional de Capacitación a personeros" cursado en el Instituto de Estudios del Ministerio Público en la plataforma SIMO, se indicó que: "No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el

ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC. Al respecto es preciso señalar que dentro de las funciones de los personeros se encuentra ser veedora de los contratos estatales, así como las funciones de vigilancia e inspección, actividades que se relacionan con funciones las solicitadas en la Opec 209522, profesional especializado grado 19 Cod 2028, por lo que se me está desconociendo mi derecho a la igualdad; toda vez que no se me están valorando mis certificados de estudio, como a los demás participantes en la convocatoria, privándome del derecho a acceder al trabajo injustamente.

Es así como en las funciones del empleo (Opec), se estableció como funciones: "Acompañar en la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales, de acuerdo con los lineamientos definidos por la entidad. 4. Acompañar a la dependencia en las auditorías internas y externas y mostrar la gestión realizada en los diferentes sistemas implementados en la entidad, de conformidad con los procedimientos internos. 5. Proponer los mecanismos de seguimiento y evaluación a la gestión institucional de la dependencia y realizar su medición a través de los sistemas establecidos, de acuerdo con los objetivos propuestos. 6. Plasmar la formulación y seguimiento del Plan Anual de Adquisiciones de la dependencia, de conformidad con los procedimientos institucionales y las normas que lo reglamentan." Funciones que se relacionan con las de un personero municipal, por lo que el diplomado guardaba completa relación con lo indicado en las funciones de la OPEC del cargo al cual aspire. Por lo que solicito que se tutelen los derechos a la igualdad, al mérito, al debido proceso, al trabajo y se ordene a las entidades accionadas otorgar la puntuación que corresponde a estos diplomados, a la entrevista y a la prueba de conocimientos.

Debo aclarar que la suscrita tiene las competencias para el cargo pues ejercí como PERSONERA MUNICIPAL por cuatro años donde me destaque por la orientación al usuario, el trabajo en equipo con excelentes resultados, la comunicación efectiva y asertiva y la gestión de procedimientos., por lo que tengo las competencias para ejercer este cargo.

Igualmente, y en lo que respecta a la calificación otorgada en la prueba de la entrevista, se me está vulnerando el derecho fundamental a la igualdad y al debido proceso, en la calificación, toda vez que debo aclarar que no me fueron realizadas las preguntas que aparecen en el cuadernillo para evaluar las competencias de comunicación efectiva y tampoco me fueron realizadas las preguntas que estaban diseñadas para evaluar la competencia de gestión de procedimientos.

Pese a que la CNSC (comisión Nacional del Servicio Civil) manifiesta que las preguntas formuladas en la entrevista corresponden a situaciones hipotéticas, mis respuestas fueron claras, completas y con ejemplos debido a mi amplia experiencia como abogada, no obstante mi calificación fue menor que la de mis compañeros entrevistados que no respondieron o que respondieron ambigüedades, por lo que se me esta vulnerando el derecho a la igualdad dado que todos en la misma posición de entrevistados, con las mismas preguntas pero con respuestas no valoradas con criterios de igualdad sino de subjetividad, pues contesté lo que se me preguntó porque solicité que me indicaran los criterios con los cuales me evaluaron tan diferente una sola respuesta y considero que mis respuestas fueron completas acertadas y referente a los que se me preguntaba.

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento que se considera prestado con la presentación de esta acción manifiesto que la suscrita no ha promovido acción alguna ante ninguna otra autoridad que refiera los hechos y derechos que relaciono en este escrito.

COMPETENCIA

Es Usted competente debido al Decreto 2591 de 1991, decreto 333 de 6 de abril de 2021 y demás normas concordantes.

Anexos

1. Reclamaciones presentadas contra las pruebas de conocimiento, de entrevista, y de valoración de antecedentes.
2. Respuesta a las reclamaciones
3. Certificación laboral de la personería
4. Diplomados que no me fueron tenidos en cuenta.

NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en el correo electrónico: samilebaez@gmail.com y en el celular: 3114846735.

Atentamente,



SANDRA MILENA BAEZ SUAREZ
C.C. 52.530.200 DE BOGOTA



Bogotá D.C., Enero de 2025

Aspirante

SANDRA MILENA BAEZ SUAREZ

Inscripción: 729528884

Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias de la Administración Pública Nacional

Nro. de Reclamación SIMO 953169695

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Entrevista, en el marco de los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron el Contrato de Prestación de Servicios No. 441 de 2024, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la Modalidad Abierto del Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Fuerza Aérea Colombiana, identificado como Proceso de Selección No. 1497 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública que conforman los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 de 2023, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles”*. (Subrayado fuera del texto)

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de: *“6. Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas del proceso de selección contratada”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Entrevista, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo que establece las reglas del Proceso de Selección y su respectivo Anexo, el pasado 23 de diciembre de 2024, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Entrevista; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir **desde las 00:00 del 24 de diciembre, hasta 23:59 del 31 de diciembre de 2024**, teniendo en cuenta que los días 25, 28 y 29 de diciembre no se



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

encontraba habilitado el Aplicativo, por tratarse de días NO hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 11.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través del aplicativo SIMO usted formuló reclamación en la que señala:

“RECURSO DE REPOSICION EN SUBSIDIO APELACION”

“No estoy de acuerdo con la ponderacion que hicieron porque considero que es muy subjetivo, considero que las respuestas fueron acertadas y no se me dio la oportunidad de expresarme en la entrevista, ademas no entiendo porque mi calificacion bajo tanto despues de la entrevista si estaba en un puesto 6 quede de 8, ademas las preguntas de la entrevista no tenian nada que ver con el cargo al que me postule, ni con las competencias que estaban evaluando. Debo aclarar que no me fueron realizadas las preguntas que aparecen en el cuadernillo para evaluar las competencias de comunicacion efectiva y tampoco me fueron realizadas las preguntas que estaban diseñadas para evaluar la competencia de gestión de procedimientos, ademas de conformidad con el artículo 23 de la constitucion, solicito que se me informen los criterios que se tuvieron en cuenta para la calificación y en que consistio la diferencia en las respuestas que produjeron esa calificacion tan desproporcionada entre uno y otro concursant.”

Previo a dar respuesta a su reclamación, es pertinente precisar que usted fue citada a la jornada de acceso al material de la prueba; la cual se llevó a cabo el día 12 de enero del año 2025 y, con fundamento en la cual formuló complemento a su reclamación en la que indica lo siguiente:

“puntualmente, en los detalles de la revisión de la calificación obtenida, debo indicar que no estoy de acuerdo con la ponderación que hicieron porque considero que los entrevistadores fueron muy subjetivos, porque solicito me indiquen los criterios con los cuales me evaluaron tan diferente una sola respuesta y considero que las respuestas fueron completas acertadas y referente a los que se me preguntaba.” “(...) Debo aclarar que no me fueron realizadas las preguntas que aparecen en el cuadernillo para evaluar las competencias de comunicación efectiva y tampoco me fueron realizadas las preguntas que estaban diseñadas para evaluar la competencia de gestión de procedimientos. (...), (...) y explicarme en que consistió la diferencia en la calificación de cada una de las preguntas de manera tan diferente por los jurados, pues hay una diferencia abismal entre el puntaje que a una misma pregunta le otorgo un entrevistador con el puntaje de los otros entrevistadores. (...), (...) Debo aclarar que la suscrita tiene las competencias para el cargo pues ejercí como PERSONERA MUNICIPAL por cuatro años donde me destaque por la orientación al usuario, el trabajo en equipo con excelentes resultados, la comunicación efectiva y asertiva y la gestión de procedimientos., por lo que tengo la s competencia s para ejercer el (...), (...) Que se revoque la calificacion dada en la entrevista por no reflejar lo sucedido en la entrevista y las respuestas dadas por mi. (...), (...) Reconsiderar el puntaje teniendo en cuenta los argumentos expuestos y cambiar el puesto en que me encuentre según la nueva puntuación (...), (...) Recibiré notificaciones en el correo electrónico: samilebaez@gmail.com (...)”

En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta de fondo, suficiente, coherente y pertinente a los cuestionamientos interpuestos en su escrito de reclamación:



1. La calificación de la prueba de entrevista procede de la valoración numérica dada al aspirante de la respectiva competencia evaluada. Con las puntuaciones de cada una, se calculó un único valor numérico global, producto del promedio de las puntuaciones de las cinco competencias.

Para obtener la puntuación por competencia, cada uno de los entrevistadores asignó una calificación numérica a cada competencia evaluada a partir de la observación de cinco (5) criterios de desempeño. La cantidad de criterios de desempeño evidenciados por el concursante determina el nivel de desarrollo de la competencia, en este sentido, a mayor cantidad de indicadores evidenciados, mayor nivel de desarrollo en la competencia.

Así pues, cada uno de los entrevistadores asignó una puntuación por competencia a partir de cinco niveles de desempeño mediante una escala de 0 a 5 así:

La prueba contará con tres (3) entrevistadores, quienes registrarán la puntuación individual que otorguen al aspirante en cada competencia de acuerdo con su desempeño. Para efectos de esta entrevista se tendrán 5 competencias. Adicionalmente, los entrevistadores realizarán una valoración escrita sobre el desempeño mostrado por el aspirante en cada una de las competencias.

La puntuación de los aspirantes que darán los entrevistadores de forma individual será de cinco niveles de desempeño evaluados mediante una escala de 1 a 5, tal como se muestra en la Tabla 1. Esta puntuación de los niveles de desempeño, en términos de rangos numéricos, está asociada al desempeño correspondiente; dichos niveles corresponden a cada una de las competencias observadas; ya que cada competencia tendrá cinco (5) conductas y/o comportamientos.

Tabla 1.

Escala de desempeño y/o valoración.

1	2	3	4	5
1 conducta observada	2 conductas observadas	3 conductas observadas	4 conductas observadas	5 conductas observadas

Una vez finalizada la sesión, los tres (3) entrevistadores señalarán en la hoja de calificación, las conductas observadas por cada uno y la puntuación correspondiente con el número de conductas. También deberán registrar la suma de las puntuaciones de los tres (3) entrevistadores y el resultado será el total de la competencia.

Procesamiento de las planillas de evaluación

Las respuestas que contiene la hoja de calificación con las puntuaciones de los entrevistadores y sus totales serán llevadas a una base de datos por lectura óptica y a partir de estas se construirá la matriz de puntuaciones brutas que contendrá los datos de la biblia (Matriz de citación) de las pruebas que se suministra a los encargados de realizar la lectura óptica de las hojas. Es decir que, esta matriz queda estructurada en dos partes, la primera, con la información de identificación y citación a la prueba de entrevista de los aspirantes, y la



segunda parte, la puntuación asignada por cada uno de los entrevistadores, el total y las conductas observadas por cada entrevistador en cada competencia.

Para la verificación de la base de lectura de las calificaciones se realizarán los siguientes controles:

Comparación de la base de lectura contra la biblia de citación a las pruebas

Verificación de que todas las inscripciones hayan sido leídas.

Competencias sin puntuación

Se verifican las sumas de los totales

Ahora bien, una vez consolidada la base con los totales de cada aspirante en las competencias, se procede a realizar el proceso de calificación. Las calificaciones de esta prueba no tienen ponderación, es decir todas las competencias tienen el mismo peso (20,0%). Para realizar el cálculo de la puntuación se siguen los pasos que se describen a continuación:

Paso 1. Suma de las puntuaciones asignadas por los entrevistadores en cada competencia.

Las puntuaciones asignadas por cada entrevistador en cada competencia (j), que se derivan de una suma de conductas (i) observadas con valor uno (1) – cero (0) se suman para obtener una puntuación que va de 3 a 15 puntos.

$$s_j = \sum_{i=1}^k c_i$$

Donde:

s_j : Suma de las puntuaciones asignadas por los entrevistadores en las conductas observadas de la j -ésima competencia.

c_i : Puntuación asignada por los entrevistadores en la j -ésima competencia.

k : Es el número de entrevistadores.

Paso 2. Suma de las puntuaciones de las competencias evaluadas.

Las puntuaciones obtenidas en el paso anterior se suman y se llevan a una escala de cero a 1 al dividir las por el puntaje máximo que se puede obtener en la evaluación que es de 75 puntos.

$$PF_n = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^j s_j * 100$$

Donde:

PF_n : Puntuación final del n -ésimo aspirante.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

s_j : Suma de las puntuaciones asignadas por los entrevistadores en las conductas observadas de la j -ésima competencia.

m : Puntuación máxima que se puede obtener en la evaluación ($m = 75$).

Paso 3. Truncar la calificación

Para obtener la calificación final de la prueba de entrevista psicológica, se trunca el resultado del paso anterior, para obtener una parte entera con dos decimales en una escala de cero (0) a cien (100).

Ejemplo de calificación

Para una mayor comprensión sobre los pasos a realizar, a continuación, se presenta un ejemplo que ilustra lo descrito. El primer paso se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 2. Ejemplo de totales

Competencia	Totales
A	3
B	8
C	9
D	15
E	12

$$P_T = \frac{3 + 8 + 9 + 15 + 12}{5}$$

$$P_T = \frac{47}{5} = 9.4$$

Posteriormente se reescala el puntaje

$$Cal_{esc} = \frac{9.4}{15} * 100$$

$$Cal_{esc} = 0.6266666666666667 * 100$$

$$Cal_{esc} = 62.66666666666667$$

Finalizamos con el paso 3, truncando la calificación:

$$Cal = 62.66$$

Puntaje final

La calificación de la prueba de Entrevista se presentará en una escala de cero (0,00) a cien (100,00), con una parte entera y dos decimales, al tratarse de una prueba con carácter clasificatorio no tiene establecido un puntaje mínimo aprobatorio y será ponderado por el valor determinado para el proceso de selección.



En complemento con lo anterior y dando claridad, sobre la calificación de la prueba de entrevista clasificatoria es necesario indicar que el desempeño de cada aspirante fue evaluado por 3 entrevistadores quienes asignaron una puntuación individual de uno (1) a cinco (5) según las conductas observadas en el aspirante durante su evaluación, siendo uno (1) la puntuación que se le otorga al aspirante cuando se observa solo una de las conductas dispuestas en la rúbrica de evaluación y cinco (5) cuando se observan las 5 conductas dispuestas en la rúbrica.

Las puntuaciones otorgadas por los 3 entrevistadores se sumaron para calcular la puntuación en la competencia, de su evaluación se obtuvieron los siguientes resultados:

COMPETENCIA	PUNTUACIÓN EN LA COMPETENCIA
Orientación al usuario y al ciudadano	9
Orientación a resultados	9
Trabajo en equipo	8
Comunicación efectiva	9
Gestión de procedimientos	9

Posteriormente, las puntuaciones obtenidas en el paso anterior se suman y se llevan a una escala de cero (0) a uno (1) al dividir las por el puntaje máximo que se puede obtener en la evaluación, que es de **75 puntos**, tal como se muestra a continuación:

PUNTUACIÓN EN LAS COMPETENCIAS (P_c)
$P_c = \left(\frac{44}{75}\right)$

El resultado del paso anterior es: (P_c) = 0,5866667.

Para obtener el valor de la calificación publicada se utilizó la expresión matemática siguiente:

$$P_{a_i} \begin{cases} P_c < 0,30 \rightarrow \frac{80}{30} * (P_c * 100) \\ P_c = 0,30 \rightarrow 80 \\ P_c > 0,30 \rightarrow 80 + \frac{20}{70} * [(P_c * 100) - 30] \end{cases}$$

Donde



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

- Pa_i : Calificación final en la prueba de entrevista del aspirante.
- Pc : Puntuación en las competencias

Para finalizar, se trunca la calificación a una parte entera con 2 decimales, así la calificación de su prueba de entrevista es:

Calificación

88,19

2. Frente a su inconformidad relacionada con “ (...) solicito que se me informen los criterios que se tuvieron en cuenta para la calificación y en que consistió la diferencia en las respuestas que produjeron esa calificación tan desproporcionada entre uno y otro concursant (...), (...) Debo aclarar que no me fueron realizadas las preguntas que aparecen en el cuadernillo para evaluar las competencias de comunicación efectiva y tampoco me fueron realizadas las preguntas que estaban diseñadas para evaluar la competencia de gestión de procedimientos (...)”, nos permitimos informar que la prueba de entrevista se basa en el modelo de evaluación por competencias y las técnicas de entrevista situacional y de incidentes críticos. Para ello, a partir de las competencias establecidas se procedió a analizar las definiciones y alcances de las competencias y sus conductas asociadas, con el fin de establecer los criterios de desempeño a partir de indicadores de comportamiento objetivamente observables, para determinar la tenencia y nivel de desarrollo de la competencia.

Estos criterios de desempeño fueron validados por parte de un equipo de expertos, el cual permitió transformar las variables abstractas y generales en variables concretas y específicas directamente observables en la entrevista. En suma, a cada competencia se le definieron los criterios de desempeño con el propósito de establecer los parámetros a partir de los cuales se realizaría la observación, identificación, medición y cuantificación de las conductas a evidenciar y sus diferentes niveles de desarrollo.

Asimismo, el modelo de evaluación por competencias, situación y de incidentes críticos plantea situaciones hipotéticas a través de casos y ejercicios, a partir de los cuales los participantes resuelven de manera práctica situaciones laborales y proveen información que permite a los entrevistadores evaluar de forma objetiva las competencias en función de los comportamientos evidenciados en la resolución de los ejercicios.

Es importante mencionar que, si bien la entrevista propone situaciones hipotéticas de un contexto laboral, no evalúa competencias técnicas de tipo funcional o específicas de las funciones a cargo; pero dichas situaciones hipotéticas permiten el despliegue de conductas o indicadores conductuales/ criterios de evaluación que evidencian las competencias que debe poseer y demostrar el aspirante para el empleo por el que concursa.

La estructura de la entrevista plantea situaciones que recrean o simulan una situación que permite a los participantes manifestar a través de sus comportamientos, las competencias determinadas a evaluar que fueron definidas en la etapa de preparación, y simultáneamente, que los entrevistadores pudieran observar los criterios de desempeño que las evidencian.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Ahora bien, el contenido de la entrevista, los criterios de evaluación entre otros aspectos fueron dispuestos en una rúbrica de evaluación, con el fin de estandarizar el proceso y suministrar una herramienta a los entrevistadores para guiar el desarrollo de la entrevista, realizar el registro evaluativo de los criterios a valorar y tipificar el desempeño de los aspirantes de acuerdo con el grado de la escala de las competencias.

En consecuencia, de conformidad con el enfoque establecido y la estructura del perfil determinado por la entidad para el empleo profesional especializado, la Universidad Libre diseñó la prueba para medir las siguientes competencias:

Categorías	Competencias para evaluar				
S1 Profesional	Orientación al usuario y el ciudadano	Orientación a resultados	Trabajo en equipo	Comunicación efectiva	Gestión de procedimientos

Así las cosas, es pertinente indicar que el resultado obtenido por usted corresponde en forma íntegra a las puntuaciones asignadas y sustentadas por los entrevistadores a cada competencia medida de acuerdo con el nivel de desarrollo evidenciado en cada una de ellas, y corresponden a los criterios de desempeño y parámetros a partir de los cuales se realizó la observación, identificación, medición y cuantificación de las conductas evaluadas y sus diferentes niveles de desarrollo. Adicionalmente, el detalle de los resultados obtenidos los pudo consultar cuando se le dio el acceso a la prueba de entrevista ya que por la confidencialidad de la información no es posible suministrarla por este medio.

Aunado a lo anterior respecto a su observación sobre cuál es el sustento de la prueba de entrevista, es preciso señalar que, de conformidad con el Proceso de selección n.º 2502 al 2508 de 2023. Superintendencias de la Administración Pública Nacional, y en concordancia con el Numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este Proceso de Selección tienen carácter clasificatorio y su finalidad es apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuó a través de medios técnicos, que responden a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En virtud de lo expuesto y de las especificaciones técnicas establecidas para el empleo profesional especializado se determinó entre las pruebas del proceso de selección la aplicación de la prueba de entrevista, cuyo carácter es clasificatorio a los aspirantes que aprobaron la prueba escrita y ejecución, de los cargos de Profesional y Asesor para las siete superintendencias. Bajo estas condiciones, en la etapa de pruebas se diseñó y aplicó una entrevista como herramienta técnica con el propósito de evaluar características que están relacionadas con el empleo requerido para laborar dentro de un contexto laboral.

Tal como lo menciona la Guía de Orientación al Aspirante GOA, el abordaje de la entrevista se hizo bajo el modelo de competencias cuyo enfoque es conductual de tipo estructurado,



aplicando la metodología de entrevista situacional que cuenta con los estándares de calidad, evidencias de validez y fiabilidad en cada uno de los aspectos evaluados.

De conformidad con lo anterior, los resultados de la prueba permiten establecer el nivel de desarrollo de las competencias evaluadas y establecer objetivamente la clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones del empleo.

Finalmente nos permitimos aclarar que el modelo de evaluación por competencias, situacional y de incidentes críticos aplicado en la Prueba de Entrevista, plantea situaciones hipotéticas a través de casos y ejercicios, a partir de los cuales los participantes resuelven de manera práctica situaciones laborales y proveen información que permite a los entrevistadores evaluar de forma objetiva las competencias en función de los comportamientos evidenciados en la resolución de los ejercicios. Por tanto, el caso planteado y sus tareas permiten que el candidato evidencie las conductas esperadas, independientemente del orden en que se presenten las tareas.

3. Frente a su manifestación, *“entrevistadores fueron muy subjetivos”* nos permitimos aclarar que el modelo de evaluación por competencias, situacional y de incidentes críticos aplicado en la prueba de entrevista, plantea situaciones hipotéticas a través de casos y ejercicios, a partir de los cuales los participantes resuelven de manera práctica situaciones laborales y proveen información que permite a los entrevistadores evaluar de forma objetiva las competencias en función de los comportamientos evidenciados en la resolución de los ejercicios. Dichas situaciones hipotéticas permiten el despliegue de conductas o indicadores conductuales/ criterios de evaluación que evidencian las competencias que debe poseer y demostrar el aspirante para el empleo por el que concursa.

Adicionalmente, el diseño de la entrevista contempló que la evaluación fuera realizada por una terna de entrevistadores, con el fin de disminuir errores en el evaluador, tales como: efecto de deslumbramiento, parcialidad, prejuicio, efecto de halo, error de contraste, atribución falsa, indulgencia o severidad.

Ahora bien, el contenido de la prueba de entrevista, los criterios de evaluación entre otros aspectos fueron dispuestos en un formato de evaluación, con el fin de estandarizar el proceso y suministrar una herramienta a los entrevistadores para guiar el desarrollo de la entrevista, realizar el registro evaluativo de los criterios a valorar y tipificar el desempeño de los aspirantes de acuerdo con el grado de la escala de las competencias.

Sumado a lo anterior, con el fin de garantizar una aplicación homogénea de la metodología, en todos los grupos de aplicación se estableció un protocolo de entrevista que describe detalladamente las instrucciones antes, durante y después de la aplicación, para los entrevistadores, cuyo propósito fue suministrar los lineamientos y procedimientos que se deben implementar para el desarrollo de la aplicación y evaluación de la prueba de entrevista. Adicionalmente, el equipo de entrevistadores recibió capacitación y entrenamiento para la aplicación de criterios técnicos y parámetros previamente establecidos en las rúbricas de evaluación. Por tanto, la calificación depende exclusivamente de los parámetros descritos anteriormente.



4. Frente a la solicitud, en la cual manifiesta “(...) si estaba en un puesto 6 quede de 8(...)”, es oportuno indicar que las posiciones en la tabla general son **preliminares**, en razón a que estas pueden variar de acuerdo a los ajustes que se realicen con ocasión de la etapa de reclamaciones.

Así mismo, el ponderado total de los aspirantes corresponde a la sumatoria proporcional de todos los resultados de las diferentes pruebas realizadas en el Proceso, de manera que el estado definitivo del mismo se encuentra sujeto a las calificaciones que este vaya obteniendo en las pruebas y que directamente, afectan su posición en el Concurso.

5. Dando alcance a su inquietud “(...) las preguntas de la entrevista no tenían nada que ver con el cargo al que me postule, ni con las competencias que estaban evaluando(...)” las competencias fueron definidas a partir del Protocolo convenido entre la CNSC y la Superintendencia de servicios públicos domiciliarios; Superintendencia de subsidio familiar; Superintendencia de Industria y comercio; Superintendencia nacional de salud; Superintendencia de economía solidaria; Superintendencia de notariado y registro; Superintendencia de transporte. Para tal fin, se discriminaron y priorizaron aquellas competencias comportamentales definidas en el Manual de Funciones que permitieran realizar una evaluación integral del aspirante a través de las diferentes pruebas implementadas en el proceso de selección en curso.

Por lo expuesto se puede apreciar que las competencias evaluadas en la prueba de entrevista guardan plena correspondencia con el contenido funcional y el perfil ocupacional del empleo identificado con el código OPEC 209522, así como las necesidades y requerimientos establecidos por la entidad para el ejercicio de este.

6. Referente a su observación “(...)no estoy de acuerdo con la ponderación(...)” se indica que para la optimización del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió los correspondientes Acuerdos de Convocatoria y su respectivo Anexo, los cuales son el marco único normativo y específico de desarrollo y ejecución del proceso, en cuya normatividad incluye los porcentajes que se establecieron para cada una de las pruebas aplicadas en el Proceso de Selección, de la siguiente manera:

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



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

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

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar Pruebas Escritas para evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales, Pruebas de Ejecución, Entrevista y la Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas:

PRUEBAS PARA APLICAR PARA EMPLEOS CORRESPONDIENTES PROCESO DE SELECCIÓN N.º 2502 AL 2508 DE 2023. SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL.

“ARTÍCULO 16.- PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con lo previsto en el artículo 23° del Decreto Ley 775 de 2005, “(...) las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad evaluar la capacidad, adecuación, competencia, idoneidad y potencialidad del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad y eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros previamente determinados”.

En los términos del numeral 3° del artículo 31° de la Ley 909 de 2004 en concordancia con el artículo 24° del Decreto Ley 775 de 2005, “(...) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación” (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este Proceso de Selección, en virtud de las disposiciones del artículo 23° del Decreto Ley 775 de 2005, numeral 6° del artículo 2.2.19.2.5 del Decreto 1083 de 2015, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencia Básicas, Funcionales y Comportamentales. Adicionalmente, se aplicarán Prueba de Ejecución, Prueba de Entrevista y Prueba de Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas: .

Las siguientes tablas señalan las pruebas que se aplicarán para los empleos convocados en el presente proceso de selección.

**TABLA No. 3
PRUEBAS A APLICAR PARA NIVEL PROFESIONAL Y ASESOREN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO**

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

**TABLA No. 6
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO PARA LOS EMPLEOS DEL PROFESIONAL QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	70.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	15%	N/A
Entrevista	Clasificatoria	10%	N/A
TOTAL		100%	



En la norma transcrita, se observan los puntajes mínimos aprobatorios previamente establecidos en los correspondientes Acuerdos del Proceso de Selección, quedando atendida de fondo su inquietud.

7. Aclarando su reclamación en cuanto a “(...) en que consistió la diferencia en la calificación de cada una de las preguntas de manera tan diferente por los jurados, pues hay una diferencia abismal entre el puntaje que a una misma pregunta le otorgo un entrevistador con el puntaje de los otros entrevistadores (...)” Se debe mencionar que, la prueba de entrevista es una herramienta técnica cuyo propósito para el presente proceso de selección es identificar y evaluar en el aspirante características importantes para realizar con éxito las actividades propias del empleo por el cual concursa. Esta prueba fue diseñada y construida bajo el modelo de evaluación por competencias con una entrevista situacional.

Las preguntas corresponden a preguntas orientadoras que se determinaron a partir de una rúbrica previamente determinada y equivalente a cada perfil de cargo. Las preguntas obedecen a la técnica de incidentes críticos que para cada entrevista corresponde a lo sucedido durante el desarrollo del caso asignado. Ahora bien, el contenido de la entrevista, **los criterios de evaluación, y otros aspectos, fueron dispuestos en una rúbrica de evaluación, con el fin de estandarizar el proceso y suministrar una herramienta a los entrevistadores para guiar el desarrollo de la entrevista**, realizar el registro evaluativo de los criterios a evaluar y tipificar el desempeño de los aspirantes de acuerdo con el grado de la escala de las competencias.

Sumado a lo anterior, con el fin de garantizar una aplicación homogénea de la metodología elegida para la prueba, en la totalidad de los grupos en que ésta se aplique, se estableció un protocolo de entrevistas que describe detalladamente las instrucciones antes, durante y después de la aplicación, para los entrevistadores, cuyo propósito fue suministrar los lineamientos y procedimientos que se deben implementar para el desarrollo de la aplicación y evaluación de la prueba de entrevista. Adicionalmente, el equipo de entrevistadores recibió capacitación y entrenamiento para la aplicación de criterios técnicos y parámetros previamente establecidos en las rúbricas de evaluación.

8. Por otra parte, su apreciación respecto a “(...) Debo aclarar que la suscrita tiene las competencias para el cargo pues ejercí como PERSONERA MUNICIPAL por cuatro años donde me destaque por la orientación al usuario, el trabajo en equipo con excelentes resultados, la comunicación efectiva y asertiva y la gestión de procedimientos., por lo que tengo la s competencias para ejercer el (...)”, estriba precisamente en un juicio puramente subjetivo sobre las calidades y competencias que posee para desempeñar el cargo por el cual concursa, poniendo en tela de juicio los procedimientos, los medios implementados y los resultados, por lo que es pertinente aclarar que el artículo 125 de la Carta Política, dispone que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, y el ingreso a los mismos se hará previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

En desarrollo de la norma constitucional, el Legislador expidió la Ley 909 de 2004, que en su artículo 27 define la carrera administrativa como, un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso



y el ascenso al servicio público, señalando que, el ingreso y permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección, garantizando la transparencia y objetividad, sin discriminación alguna.

Lo anterior significa que el propósito del proceso de entrevista se circunscribe **a evaluar y seleccionar entre los candidatos que cumplieron con los procesos anteriores, a aquellos que hayan demostrado un mayor ajuste al perfil ideal establecido en el presente proceso de selección.** Esto se realiza conforme a los criterios definidos para el cargo y al perfil previamente establecido, sin que ello implique una descalificación de las competencias, habilidades o características psicológicas de los aspirantes. Por tanto, resulta incorrecto interpretar los resultados obtenidos en la entrevista como una descalificación, una falta de competencia, errores en la calificación, imprecisiones en los instrumentos utilizados o como un indicativo de haber fallado en las respuestas proporcionadas durante la misma.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Entrevista, se **CONFIRMA** el puntaje de **88,19** publicado el día 23 de diciembre de 2024, el cual puede evidenciar en la plataforma SIMO, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

Asimismo, se le informa que esta respuesta se comunica a través del sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 11.4. del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección. Cordialmente,

GLORIA CECILIA MOLINA VÉLEZ

Coordinadora General

Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 – Superintendencias de la Administración Pública

Nacional

UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Edy Johanna Castillo Sánchez

Supervisó: Valeria Herrera

Auditó: Andrés Burgos.

Aprobó: Henry Javela Murcia



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Bogotá D.C., enero de 2025

Aspirante

SANDRA MILENA BAEZ SUAREZ

Inscripción: 729528884

Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias de la Administración Pública Nacional

Nro. de Reclamación SIMO 953896849

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco de los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron el Contrato de Prestación de Servicios No. 441 de 2024, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la Modalidad Abierto del Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Fuerza Aérea Colombiana, identificado como Proceso de Selección No. 1497 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública que conforman los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 de 2023, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles”*. (Subrayado fuera del texto)

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de: *“6. Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas del proceso de selección contratada”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo que establece las reglas del Proceso de Selección y su respectivo Anexo, el pasado 30 de diciembre de 2024, se



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir **desde las 00:00 del 31 de diciembre del año 2024, hasta 23:59 del 8 de enero de 2025, excepto los días 1, 4, 5, y 6 de enero al no ser días hábiles**, de conformidad con lo establecido en el numeral 9 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través del aplicativo SIMO, usted formuló reclamación en la que señala:

“Recurso de reposicion en subsidio apelacion”

“No me fue tenido en cuenta el diplomado de funciones de la personeria que porque presuntamente no tiene que ver con las funciones de la OPEC, ese diplomado si tiene que ver porque dentro de las funciones como personero esta ser veedor de la contratacion Estatal, ademas no me valoraron el titulo profesional como abogada y la Especializacion realizada, no le dieron ningun valor como Educacion Formal, aunado a lo anterior no me valoraron el cargo como asesora juridica de Sativasur (Boyaca), el cual tambien tiene relacion con las funciones de la opec , toda vez que tambien asesore en contratacion y demas funciones de la opec.”

Adicionalmente, mediante documento anexo manifiesta lo siguiente:

“Sin embargo, procedo a dar mis argumentos frente a lo que dice la guía de orientación de valoración de antecedentes, para contrastar si el certificado cumplía o no con el requerimiento. Cabe precisar que el certificado si cumple dentro de las funciones de la Personería Municipal se encuentra ser veedora de los contratos estatales y otras funciones de la OPEC,. Los diplomados en derechos humanos también deben otorgarles un puntaje porque los mencionados diplomados van dirigidos a Personeros Municipales , quienes ejercen funciones de la opec”

En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta de fondo, suficiente, coherente y pertinente a los cuestionamientos interpuestos en su escrito de reclamación:

1. Respecto a su petición de validación para asignación de puntaje para los certificado en **Tercera Fase del Diplomado del Programa Nacional** (folio 3) y el **Diplomado en Derechos Humanos** (folio 5), nos permitimos indicarle que, durante la Prueba, se procedió a realizar el análisis pertinente, efectuando la comparación entre los documentos aportados, con las funciones del empleo para el que concursa, denotando que, no fue posible evidenciar similitud alguna que permita inferir que la formación adquirida, guarde relación con la OPEC para la cual concursa, toda vez que esta tiene un enfoque de *“aportar desde el punto de vista jurídico la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos orientados al análisis sectorial y la evaluación integral de los prestadores de los servicios públicos domiciliarios de aseo, de acuerdo con los lineamientos definidos por la entidad y regulación vigente”*,



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

tal y como se evidencia con las funciones PRINCIPALES del mismo, las cuales son las siguientes:

1. Revisar y proyectar conceptos de los proyectos e iniciativas regulatorias en materia de servicios públicos domiciliarios que corresponde a la dependencia y recomendar lo pertinente, de acuerdo con la normativa vigente.
2. Conducir jurídicamente las actividades de inspección, vigilancia y control que adelante la dependencia, con sujeción a los procedimientos y la normativa vigente.
3. Desarrollar y/o revisar los actos administrativos relacionados con los procesos de vigilancia, inspección y control a los prestadores de servicios públicos domiciliarios de aseo, siguiendo los procedimientos internos y la normativa vigente.
4. Acompañar en la elaboración de los estudios técnicos que soporten la toma de posesión de los prestadores de servicios públicos domiciliarios de aseo, de acuerdo con la normativa vigente.
5. Elaborar las actividades de gestión contractual de la dirección que conlleva entre otros aspectos la solicitud de contratos, la elaboración y revisión de estudios previos, el trámite de modificaciones, adiciones, sesiones, terminaciones, suspensiones y liquidaciones, de conformidad con los procedimientos internos.
6. Construir documentos, conceptos, informes y estadísticas relacionadas con las funciones de la dependencia, de conformidad con los lineamientos de la entidad.

Lo anterior sustentado en el Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, las cuales señala, entre otras:

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la **Educación** y la **Experiencia** acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la Prueba Eliminatoria (Prueba sobre Competencias Funcionales). No se va a aplicar a los aspirantes admitidos a los empleos que no requieren Experiencia.

(...)

7. Criterios valorativos para puntuar la educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

Para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, respecto de los títulos o certificados de terminación y aprobación de materias, en los casos en los que únicamente falte el grado, que sean adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 16 de los Acuerdos que rigen el proceso de selección Superintendencias de la



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Administración Pública Nacional, para cada factor, **siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo**". (Subraya y Negrita fuera de texto).

Además, tenga en cuenta que, al momento de realizar el análisis donde se busca la relación entre la educación y el empleo, es un eje fundamental **el propósito y las funciones, puesto que es con ello que es dable establecer relaciones de similitud.**

En este sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, definió el concepto a tener en cuenta por medio del Criterio Unificado para Verificación de Requisitos Mínimos y Prueba de Valoración de Antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa, con fecha de 18 de febrero de 2021, del Comisionado Ponente Frídole Ballén Duque, de la siguiente manera:

4.2. Valoración de la experiencia relacionada

Quando exista una sola función relacionada con alguna de las del empleo a proveer, será suficiente para entender cumplido el requisito de experiencia, siempre y cuando, la experiencia adquirida con la función o actividad desempeñada se relacione con alguna de las funciones misionales del empleo, y no con una genérica o transversal, que es común a varios empleos distintos entre sí.

Adicionalmente, el Anexo Técnico (Casos) 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, contempla:

(...)

*la experiencia relacionada es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que **tengan funciones similares** a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión ocupación, arte u oficio.*

*Bajo este entendido, se acreditará, mediante la presentación de certificaciones laborales que describan las funciones desempeñadas por el aspirante, o el objeto y actividades contractuales y que **por lo menos una de ellas se encuentre relacionada con las del empleo a proveer, siempre que tenga relación directa con el propósito del empleo, y no se trate de funciones transversales o comunes.** (negritas fuera de texto)*

De los anteriores apartados se obtiene que, cuando se debe entablar un vínculo de relación-similitud, entre los soportes de experiencia y el empleo, esto se debe enfocar puntualmente en las funciones del empleo, las cuales **están directamente encaminadas a la consecución del propósito del mismo**; a manera de ejemplificación, para determinar la naturaleza de las

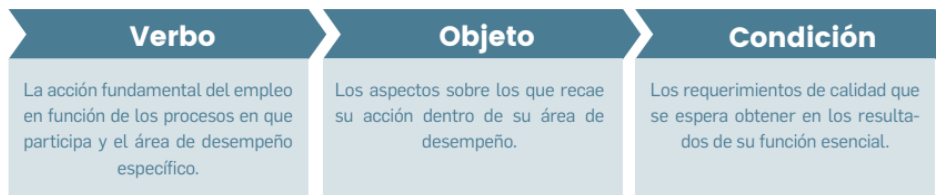
funciones, la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales, del Departamento Administrativo de la Función Pública contempla:

3.1 Descripción del propósito principal del empleo

Describe aquello que el empleo debe lograr o su razón de ser; es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza.

(...)

Cada empleo de la administración pública tiene un propósito principal o razón de ser único para el cumplimiento de la misión institucional. Dicho propósito es la descripción de su objeto fundamental en función del proceso/área al cual está adscrito.



3.2 Descripción de las funciones esenciales del empleo

A. Describen lo que una persona debe realizar.

B. Responden a la pregunta: “¿qué debe hacerse para lograr el propósito principal?”.

C. Cada función enuncia un resultado diferente.

D. Su redacción sigue el mismo ordenamiento gramatical que para el propósito principal: verbo + objeto + condición.

Descripción de los conocimientos básicos o esenciales

(...)

saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones esenciales tales como: teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos.

Es por ello por lo que dicha relación ha de establecerse sobre las funciones principales, identificables porque conllevan a la consecución del propósito.

Sin dejar de lado que, al inscribirse acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este Proceso de Selección, consentimiento que se exige como requisito general de participación de conformidad con lo dispuesto en los Acuerdos que regulan el Proceso de Selección.

Lo anterior significa que previo a la inscripción, correspondía a cada aspirante revisar detalladamente los requisitos y funciones del empleo, y verificar que los documentos



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

aportados con miras a la asignación de puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes se relacionaran con el empleo para el cual aplicaban.

2. Revisada nuevamente la documentación aportada, se observa que para el ítem de Educación Informal adjuntó: **Seminario de Derechos Humanos, Democracia y Post Conflicto** (folio 2), expedido por **International Seminary Of Human Rights and Post-Conflict**, con fecha de expedición del día 27 de enero del 2016. No obstante, este documento no puede ser valorado en la prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto fue expedido por una institución de Educación Extranjera y no se encuentra homologado en Colombia.

Lo anterior se requiere toda vez que el Anexo de los Acuerdos del Proceso de Selección, dispone lo siguiente respecto a las condiciones de la documentación para la prueba de Valoración de Antecedentes:

“3.2.1.1. Certificación de la Educación.

Los Estudios se acreditarán mediante la presentación de certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. (...)

a) Títulos y certificados obtenidos en el exterior. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, tanto para la VRM como para la Prueba de Valoración de Antecedentes, estar apostillados o legalizados y traducidos, por un traductor certificado, al idioma español, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Resolución No. 1959 del 3 de agosto de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores o en la norma que la modifique o sustituya.

*Con relación a los títulos de los estudios de pregrado o de postgrado realizados en el exterior, que hayan sido acreditados para el cumplimiento de requisitos mínimos del empleo a proveer, son válidos para tomar posesión de dicho empleo, siempre que hayan sido oportunamente registrados en SIMO por el aspirante, en los términos indicados en el párrafo anterior, para participar en este proceso de selección. Dentro de los (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar tales títulos debidamente homologados. Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.4). **Para la Prueba de Valoración de Antecedentes los títulos no homologados no se tendrán en cuenta.***

(...)” (Subrayado y negrilla fuera del texto)

En ese sentido, se dispone que el requisito de la homologación para puntuar los títulos en VA resulta indispensable, toda vez que esta, corresponde al proceso de reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional efectúa sobre un título de educación superior otorgado por una institución legalmente autorizada en el país de origen; y mediante este reconocimiento le permite adquirir los mismos efectos académicos y legales en Colombia que tienen los títulos conferidos por las instituciones de educación superior colombianas.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Teniendo en cuenta lo anterior, se precisa que el Anexo antes citado, determina en las condiciones previas a la etapa de inscripciones lo siguiente:

“Los aspirantes a participar en este proceso de selección deben tener en cuenta las siguientes consideraciones, antes de iniciar el trámite de su inscripción:

(...)

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

(...)”

En esa medida todos los participantes del Proceso de Selección tenían la obligación de acatar la normatividad establecida para este, y allegar los documentos requeridos con las exigencias señaladas, pues así lo estableció los Acuerdos del Proceso de Selección y su Anexo, normas reguladoras.

Por lo tanto, es pertinente traer a colación las consideraciones plasmadas por la Corte Constitucional en la sentencia T-180 de 2015, así:

“El acto de convocatoria como norma que regula el concurso de méritos

El principio del mérito en el acceso a la función pública se encuentra instituido en el artículo 125 superior, a fin de garantizar que en todos los órganos y entidades del Estado se vinculen las personas que ostenten las mejores capacidades. Como lo ha sostenido la Corte “todos los empleos públicos tienen como objetivo común el mejor desempeño de sus funciones para la consecución de los fines del Estado”. Para tal efecto, el Legislador cuenta con la autonomía necesaria para determinar los requisitos y condiciones del aspirante, sin entrar en contradicción con las normas constitucionales.

El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.

Dicha actuación debe estar investida con todas las ritualidades propias del debido proceso, lo que implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal. Sobre el particular, este Tribunal señaló en la Sentencia SU-913 de 2009 que:

(i) **Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.**

(ii) **A través de las normas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada.**

(iii) **Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa.**

(iv) **Cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar, detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior que no puede ser desconocido.**

En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos – en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas – deberán realizarse con estricta sujeción (i) al derecho al debido proceso; (ii) al derecho a la igualdad y (iii) al principio de la buena fe. Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él.

Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse a aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante”. (Subrayados y negrita fuera del texto)



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Tomando en cuenta lo indicado por las normas y jurisprudencia citadas, los títulos aportados y que fueron expedidos en el exterior deberán venir acompañados de la respectiva Resolución de Convalidación. Motivo por el cual, su certificado en **Seminario de Derechos Humanos, Democracia y Post Conflicto**, emitido por **International Seminary Of Human Rights and Post-Conflict** del país de Estados Unidos, no es válido en la Prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto no fue aportado en el aplicativo SIMO con el lleno de los requisitos solicitados por la normatividad que rige el Proceso de Selección.

3. Respecto al soporte de Educación Informal en Derechos Humanos (folio 6), expedido el día **19/07/2012**, es pertinente indicar que no es objeto de puntuación en la Prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto el mismo se realizó con anterioridad para la modalidad abierto (**28 de septiembre de 2013**), y como lo señala el numeral 3.2 de Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, el cual fue corregido por el artículo primero del Acuerdo No. 70 del 11 de agosto de 2023, sólo se tendrán en cuenta aquellos soportes de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y/o de cursos o eventos de formación de Educación Informal realizados que hayan sido expedidos durante los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones. Lo anterior con el propósito de evaluar la formación actualizada del aspirante en relación con el perfil del empleo. Veamos:

3.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

(...)

g) *Certificaciones de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y/o de cursos o eventos de formación de Educación Informal realizados, debidamente organizadas en orden cronológico, de la más reciente a la más antigua “Con relación a los cursos o eventos de Educación Informal se aclara que solamente se van a tener en cuenta los realizados en los últimos diez (10) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, **cuya duración individual sea de dieciséis (16) o más horas.**” (negrilla fuera de texto).*

Por lo anterior, ciñéndonos a lo establecido en el Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, usted tenía la obligación de acreditar la formación con la cual pretendía que se puntuara en el ítem de educación Informal y ETDH, en debida forma esto es, con fecha NO anterior al **28 de septiembre de 2013**.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Valoración de Antecedentes, se **CONFIRMA** el puntaje de **57.50** publicado el día 30 de diciembre de 2024, el cual puede evidenciar en la plataforma SIMO, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

Asimismo, se le informa que esta respuesta se comunica a través del sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,

GLORIA CECILIA MOLINA VÉLEZ

Coordinadora General

Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 – Superintendencias de la Administración Pública Nacional
UNIVERSIDAD LIBRE

*Proyectó: Camila Beleño
Supervisó: Adriana Prieto
Auditó: Juliana García
Aprobó: Henry Javela Murcia*



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

Bogotá D.C., enero de 2025

Aspirante

SANDRA MILENA BAEZ SUAREZ

Inscripción: 729528884

Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias de la Administración Pública Nacional

Nro. de Reclamación SIMO 953896849

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco de los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron el Contrato de Prestación de Servicios No. 441 de 2024, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la Modalidad Abierto del Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Fuerza Aérea Colombiana, identificado como Proceso de Selección No. 1497 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública que conforman los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 de 2023, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles”*. (Subrayado fuera del texto)

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de: *“6. Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas del proceso de selección contratada”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo que establece las reglas del Proceso de Selección y su respectivo Anexo, el pasado 30 de diciembre de 2024, se



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir **desde las 00:00 del 31 de diciembre del año 2024, hasta 23:59 del 8 de enero de 2025, excepto los días 1, 4, 5, y 6 de enero al no ser días hábiles**, de conformidad con lo establecido en el numeral 9 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través del aplicativo SIMO, usted formuló reclamación en la que señala:

“Recurso de reposicion en subsidio apelacion”

“No me fue tenido en cuenta el diplomado de funciones de la personeria que porque presuntamente no tiene que ver con las funciones de la OPEC, ese diplomado si tiene que ver porque dentro de las funciones como personero esta ser veedor de la contratacion Estatal, ademas no me valoraron el titulo profesional como abogada y la Especializacion realizada, no le dieron ningun valor como Educacion Formal, aunado a lo anterior no me valoraron el cargo como asesora juridica de Sativasur (Boyaca), el cual tambien tiene relacion con las funciones de la opec , toda vez que tambien asesore en contratacion y demas funciones de la opec.”

Adicionalmente, mediante documento anexo manifiesta lo siguiente:

“Sin embargo, procedo a dar mis argumentos frente a lo que dice la guía de orientación de valoración de antecedentes, para contrastar si el certificado cumplía o no con el requerimiento. Cabe precisar que el certificado si cumple dentro de las funciones de la Personería Municipal se encuentra ser veedora de los contratos estatales y otras funciones de la OPEC,. Los diplomados en derechos humanos también deben otorgarles un puntaje porque los mencionados diplomados van dirigidos a Personeros Municipales , quienes ejercen funciones de la opec”

En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta de fondo, suficiente, coherente y pertinente a los cuestionamientos interpuestos en su escrito de reclamación:

1. Respecto a su petición de validación para asignación de puntaje para los certificado en **Tercera Fase del Diplomado del Programa Nacional** (folio 3) y el **Diplomado en Derechos Humanos** (folio 5), nos permitimos indicarle que, durante la Prueba, se procedió a realizar el análisis pertinente, efectuando la comparación entre los documentos aportados, con las funciones del empleo para el que concursa, denotando que, no fue posible evidenciar similitud alguna que permita inferir que la formación adquirida, guarde relación con la OPEC para la cual concursa, toda vez que esta tiene un enfoque de *“aportar desde el punto de vista jurídico la formulación, ejecución y seguimiento de las políticas, planes, programas y proyectos orientados al análisis sectorial y la evaluación integral de los prestadores de los servicios públicos domiciliarios de aseo, de acuerdo con los lineamientos definidos por la entidad y regulación vigente”*,



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

tal y como se evidencia con las funciones PRINCIPALES del mismo, las cuales son las siguientes:

1. Revisar y proyectar conceptos de los proyectos e iniciativas regulatorias en materia de servicios públicos domiciliarios que corresponde a la dependencia y recomendar lo pertinente, de acuerdo con la normativa vigente.
2. Conducir jurídicamente las actividades de inspección, vigilancia y control que adelante la dependencia, con sujeción a los procedimientos y la normativa vigente.
3. Desarrollar y/o revisar los actos administrativos relacionados con los procesos de vigilancia, inspección y control a los prestadores de servicios públicos domiciliarios de aseo, siguiendo los procedimientos internos y la normativa vigente.
4. Acompañar en la elaboración de los estudios técnicos que soporten la toma de posesión de los prestadores de servicios públicos domiciliarios de aseo, de acuerdo con la normativa vigente.
5. Elaborar las actividades de gestión contractual de la dirección que conlleva entre otros aspectos la solicitud de contratos, la elaboración y revisión de estudios previos, el trámite de modificaciones, adiciones, sesiones, terminaciones, suspensiones y liquidaciones, de conformidad con los procedimientos internos.
6. Construir documentos, conceptos, informes y estadísticas relacionadas con las funciones de la dependencia, de conformidad con los lineamientos de la entidad.

Lo anterior sustentado en el Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, las cuales señala, entre otras:

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la **Educación** y la **Experiencia** acreditadas por el aspirante, **adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la Prueba Eliminatoria (Prueba sobre Competencias Funcionales). No se va a aplicar a los aspirantes admitidos a los empleos que no requieren Experiencia.

(...)

7. Criterios valorativos para puntuar la educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

Para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, respecto de los títulos o certificados de terminación y aprobación de materias, en los casos en los que únicamente falte el grado, que sean adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 16 de los Acuerdos que rigen el proceso de selección Superintendencias de la



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Administración Pública Nacional, para cada factor, **siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo**". (Subraya y Negrita fuera de texto).

Además, tenga en cuenta que, al momento de realizar el análisis donde se busca la relación entre la educación y el empleo, es un eje fundamental **el propósito y las funciones, puesto que es con ello que es dable establecer relaciones de similitud.**

En este sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, definió el concepto a tener en cuenta por medio del Criterio Unificado para Verificación de Requisitos Mínimos y Prueba de Valoración de Antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa, con fecha de 18 de febrero de 2021, del Comisionado Ponente Frídole Ballén Duque, de la siguiente manera:

4.2. Valoración de la experiencia relacionada

Cuando exista una sola función relacionada con alguna de las del empleo a proveer, será suficiente para entender cumplido el requisito de experiencia, siempre y cuando, la experiencia adquirida con la función o actividad desempeñada se relacione con alguna de las funciones misionales del empleo, y no con una genérica o transversal, que es común a varios empleos distintos entre sí.

Adicionalmente, el Anexo Técnico (Casos) 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, contempla:

(...)

*la experiencia relacionada es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que **tengan funciones similares** a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión ocupación, arte u oficio.*

*Bajo este entendido, se acreditará, mediante la presentación de certificaciones laborales que describan las funciones desempeñadas por el aspirante, o el objeto y actividades contractuales y que **por lo menos una de ellas se encuentre relacionada con las del empleo a proveer, siempre que tenga relación directa con el propósito del empleo, y no se trate de funciones transversales o comunes.** (negritas fuera de texto)*

De los anteriores apartados se obtiene que, cuando se debe entablar un vínculo de relación-similitud, entre los soportes de experiencia y el empleo, esto se debe enfocar puntualmente en las funciones del empleo, las cuales **están directamente encaminadas a la consecución del propósito del mismo**; a manera de ejemplificación, para determinar la naturaleza de las

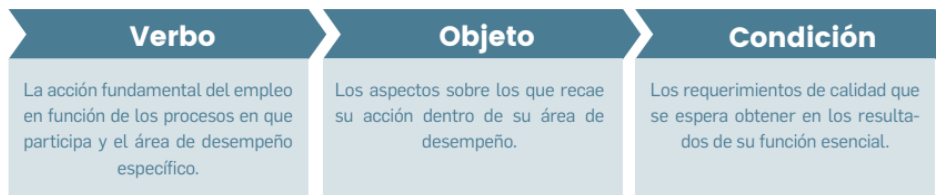
funciones, la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales, del Departamento Administrativo de la Función Pública contempla:

3.1 Descripción del propósito principal del empleo

Describe aquello que el empleo debe lograr o su razón de ser; es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza.

(...)

Cada empleo de la administración pública tiene un propósito principal o razón de ser único para el cumplimiento de la misión institucional. Dicho propósito es la descripción de su objeto fundamental en función del proceso/área al cual está adscrito.



3.2 Descripción de las funciones esenciales del empleo

A. Describen lo que una persona debe realizar.

B. Responden a la pregunta: “¿qué debe hacerse para lograr el propósito principal?”.

C. Cada función enuncia un resultado diferente.

D. Su redacción sigue el mismo ordenamiento gramatical que para el propósito principal: verbo + objeto + condición.

Descripción de los conocimientos básicos o esenciales

(...)

saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones esenciales tales como: teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos.

Es por ello por lo que dicha relación ha de establecerse sobre las funciones principales, identificables porque conllevan a la consecución del propósito.

Sin dejar de lado que, al inscribirse acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este Proceso de Selección, consentimiento que se exige como requisito general de participación de conformidad con lo dispuesto en los Acuerdos que regulan el Proceso de Selección.

Lo anterior significa que previo a la inscripción, correspondía a cada aspirante revisar detalladamente los requisitos y funciones del empleo, y verificar que los documentos



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

aportados con miras a la asignación de puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes se relacionaran con el empleo para el cual aplicaban.

2. Revisada nuevamente la documentación aportada, se observa que para el ítem de Educación Informal adjuntó: **Seminario de Derechos Humanos, Democracia y Post Conflicto** (folio 2), expedido por **International Seminary Of Human Rights and Post-Conflict**, con fecha de expedición del día 27 de enero del 2016. No obstante, este documento no puede ser valorado en la prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto fue expedido por una institución de Educación Extranjera y no se encuentra homologado en Colombia.

Lo anterior se requiere toda vez que el Anexo de los Acuerdos del Proceso de Selección, dispone lo siguiente respecto a las condiciones de la documentación para la prueba de Valoración de Antecedentes:

“3.2.1.1. Certificación de la Educación.

Los Estudios se acreditarán mediante la presentación de certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. (...)

a) Títulos y certificados obtenidos en el exterior. Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior requerirán para su validez, tanto para la VRM como para la Prueba de Valoración de Antecedentes, estar apostillados o legalizados y traducidos, por un traductor certificado, al idioma español, de acuerdo con los requerimientos establecidos en la Resolución No. 1959 del 3 de agosto de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores o en la norma que la modifique o sustituya.

*Con relación a los títulos de los estudios de pregrado o de postgrado realizados en el exterior, que hayan sido acreditados para el cumplimiento de requisitos mínimos del empleo a proveer, son válidos para tomar posesión de dicho empleo, siempre que hayan sido oportunamente registrados en SIMO por el aspirante, en los términos indicados en el párrafo anterior, para participar en este proceso de selección. Dentro de los (2) años siguientes a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar tales títulos debidamente homologados. Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.4). **Para la Prueba de Valoración de Antecedentes los títulos no homologados no se tendrán en cuenta.***

(...)” (Subrayado y negrilla fuera del texto)

En ese sentido, se dispone que el requisito de la homologación para puntuar los títulos en VA resulta indispensable, toda vez que esta, corresponde al proceso de reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional efectúa sobre un título de educación superior otorgado por una institución legalmente autorizada en el país de origen; y mediante este reconocimiento le permite adquirir los mismos efectos académicos y legales en Colombia que tienen los títulos conferidos por las instituciones de educación superior colombianas.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Teniendo en cuenta lo anterior, se precisa que el Anexo antes citado, determina en las condiciones previas a la etapa de inscripciones lo siguiente:

“Los aspirantes a participar en este proceso de selección deben tener en cuenta las siguientes consideraciones, antes de iniciar el trámite de su inscripción:

(...)

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

(...)”

En esa medida todos los participantes del Proceso de Selección tenían la obligación de acatar la normatividad establecida para este, y allegar los documentos requeridos con las exigencias señaladas, pues así lo estableció los Acuerdos del Proceso de Selección y su Anexo, normas reguladoras.

Por lo tanto, es pertinente traer a colación las consideraciones plasmadas por la Corte Constitucional en la sentencia T-180 de 2015, así:

“El acto de convocatoria como norma que regula el concurso de méritos

El principio del mérito en el acceso a la función pública se encuentra instituido en el artículo 125 superior, a fin de garantizar que en todos los órganos y entidades del Estado se vinculen las personas que ostenten las mejores capacidades. Como lo ha sostenido la Corte “todos los empleos públicos tienen como objetivo común el mejor desempeño de sus funciones para la consecución de los fines del Estado”. Para tal efecto, el Legislador cuenta con la autonomía necesaria para determinar los requisitos y condiciones del aspirante, sin entrar en contradicción con las normas constitucionales.

El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.

Dicha actuación debe estar investida con todas las ritualidades propias del debido proceso, lo que implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal. Sobre el particular, este Tribunal señaló en la Sentencia SU-913 de 2009 que:

(i) **Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.**

(ii) **A través de las normas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada.**

(iii) **Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa.**

(iv) **Cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar, detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior que no puede ser desconocido.**

En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos – en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas – deberán realizarse con estricta sujeción (i) al derecho al debido proceso; (ii) al derecho a la igualdad y (iii) al principio de la buena fe. Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él.

Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse a aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante”. (Subrayados y negrita fuera del texto)



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Tomando en cuenta lo indicado por las normas y jurisprudencia citadas, los títulos aportados y que fueron expedidos en el exterior deberán venir acompañados de la respectiva Resolución de Convalidación. Motivo por el cual, su certificado en **Seminario de Derechos Humanos, Democracia y Post Conflicto**, emitido por **International Seminary Of Human Rights and Post-Conflict** del país de Estados Unidos, no es válido en la Prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto no fue aportado en el aplicativo SIMO con el lleno de los requisitos solicitados por la normatividad que rige el Proceso de Selección.

3. Respecto al soporte de Educación Informal en Derechos Humanos (folio 6), expedido el día **19/07/2012**, es pertinente indicar que no es objeto de puntuación en la Prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto el mismo se realizó con anterioridad para la modalidad abierto (**28 de septiembre de 2013**), y como lo señala el numeral 3.2 de Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, el cual fue corregido por el artículo primero del Acuerdo No. 70 del 11 de agosto de 2023, sólo se tendrán en cuenta aquellos soportes de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y/o de cursos o eventos de formación de Educación Informal realizados que hayan sido expedidos durante los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones. Lo anterior con el propósito de evaluar la formación actualizada del aspirante en relación con el perfil del empleo. Veamos:

3.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

(...)

g) *Certificaciones de los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y/o de cursos o eventos de formación de Educación Informal realizados, debidamente organizadas en orden cronológico, de la más reciente a la más antigua “Con relación a los cursos o eventos de Educación Informal se aclara que solamente se van a tener en cuenta los realizados en los últimos diez (10) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, **cuya duración individual sea de dieciséis (16) o más horas.**” (negrilla fuera de texto).*

Por lo anterior, ciñéndonos a lo establecido en el Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, usted tenía la obligación de acreditar la formación con la cual pretendía que se puntuara en el ítem de educación Informal y ETDH, en debida forma esto es, con fecha NO anterior al **28 de septiembre de 2013**.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Valoración de Antecedentes, se **CONFIRMA** el puntaje de **57.50** publicado el día 30 de diciembre de 2024, el cual puede evidenciar en la plataforma SIMO, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

Asimismo, se le informa que esta respuesta se comunica a través del sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 9 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,

GLORIA CECILIA MOLINA VÉLEZ

Coordinadora General

Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 – Superintendencias de la Administración Pública Nacional
UNIVERSIDAD LIBRE

*Proyectó: Camila Beleño
Supervisó: Adriana Prieto
Auditó: Juliana García
Aprobó: Henry Javela Murcia*

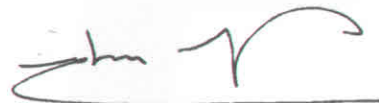
**Programa Nacional de capacitación en Derechos Humanos
El Instituto de Estudios del Ministerio Público**

Certifica que:

Sandra Milena Báez Suarez.

Asistió al evento de capacitación correspondiente a la segunda fase del diplomado del Programa Nacional de Capacitación en Derechos Humanos dirigido a personeros municipales 2013, “Las víctimas primero”.

Realizado en Paipa, Boyaca, entre los días 9, 10 y 11 de octubre de 2013, con una intensidad de 24 horas académicas.



CHRISTIAN JOSÉ MORA PADILLA

Director

Instituto de Estudios del Ministerio Público



CARLOS HUMBERTO GARCÍA ORREGO

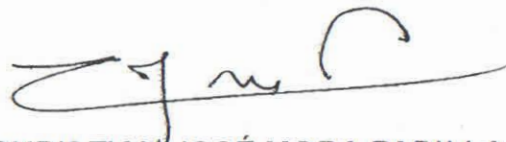
Jefe División de Capacitación

Instituto de Estudios del Ministerio Público

El Instituto de Estudios del Ministerio Público
Certifica que:

SANDRA MILENA BAEZ SUÁREZ

Asistió al evento de capacitación correspondiente a la tercera fase del diplomado del Programa Nacional de Capacitación dirigido a personeros municipales 2014 realizado en la ciudad de Paipa, Boyacá, entre los días 15 y 17 de octubre de 2014, con una intensidad de 24 horas académicas



CHRISTIAN JOSÉ MORA PADILLA
Director

Instituto de Estudios del Ministerio Público



CARLOS HUMBERTO GARCÍA ORREGO
Jefe División de Capacitación
Instituto de Estudios del Ministerio Público



Gobierno
de COLOMBIA

PROSPERIDAD
PARA TODOS

Innovación y virtualización



europa.eu



FIIAPP
COOPERACIÓN ESPAÑOLA

www.procuraduria.gov.co/iemp

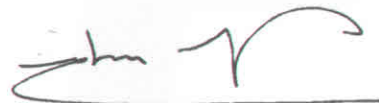
**Programa Nacional de capacitación en Derechos Humanos
El Instituto de Estudios del Ministerio Público**

Certifica que:

Sandra Milena Báez Suarez.

Asistió al evento de capacitación correspondiente a la segunda fase del diplomado del Programa Nacional de Capacitación en Derechos Humanos dirigido a personeros municipales 2013, “Las víctimas primero”.

Realizado en Paipa, Boyaca, entre los días 9, 10 y 11 de octubre de 2013, con una intensidad de 24 horas académicas.



CHRISTIAN JOSÉ MORA PADILLA

Director

Instituto de Estudios del Ministerio Público



CARLOS HUMBERTO GARCÍA ORREGO

Jefe División de Capacitación

Instituto de Estudios del Ministerio Público