

Señor (a)

JUEZ DEL CIRCUITO DE CARTAGENA (REPARTO)

E.S.D.

Referencia: Acción de Tutela instaurada por LESTER GONZALEZ contra la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y OTROS.

“Un procedimiento administrativo de concurso irregular, que NO da cumplimiento a normas superiores de imperativo cumplimiento, NO enaltece el mérito, por el contrario, lo destruye y deslegitima la institución de la Carrera Administrativa”

LESTER GONZALEZ RODRIGUEZ, auxiliar administra, código 407, grado 13, con C.C. No 73117331, con número de celular 3008818973, correo electrónico lestergoro@yahoo.es, con 20 años de servicios a la administración, **mayor de 60 años y en consecuencia miembro de una población de vulnerabilidad por haber alcanzado la tercera edad**, actuando en condición de empleado en provisionalidad del **INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – IPCC** -, participantes del concurso de méritos correspondiente al acuerdo de convocatoria contenida en el **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, a Usted de manera respetuosa acudo a efectos de formular ACCIÓN DE TUTELA con fundamento en las razones de hecho y de derecho que procedemos a exponer, así:

CONSIDERACIÓN PRELIMINAR:

Dada la inminencia de la ocurrencia de un perjuicio irremediable y considerando nuestra alegada condición de persona en estado de vulnerabilidad considerando haber alcanzado una edad superior a los 60 años, solicitamos especial dedicación del despacho al momento de analizar la procedencia de la medida cautelar solicitada en el numeral 6 del presente escrito.

1. PARTE ACCIONANTE:

Es el señor *LESTER GONZALEZ RODRIGUEZ*, auxiliar administra, código 407, grado 13, con C.C. No 73117331, con número de celular 3008818973, correo electrónico *lestergoro@yahoo.es*, con 20 años de servicios a la administración, **mayor de 60 años y en consecuencia miembro de una población de vulnerabilidad por haber alcanzado la tercera edad**, actuando en condición de empleado en provisionalidad del **INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – IPCC** -, participantes del concurso de méritos correspondiente al acuerdo de convocatoria contenida en el **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, alegando la vulneración de nuestros derechos constitucionales fundamentales *a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional)*, *al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional)*, *al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional)*, *DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional)* y *al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional)*, según las circunstancias fácticas que se expondrán más adelante.

2. PARTE ACCIONADA:

Son las personas jurídicas que a continuación se detallan, quienes con sus acciones y omisiones vulneran nuestros derechos constitucionales fundamentales *a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional)*, *al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional)*, *al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional)*, *DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional)* y *al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional)*. Ellos son:

- 2.1. La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)**, órgano autónomo e independiente, del nivel nacional en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, que no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, representada legalmente por **SIXTA ZUÑIGA LINDAO**, presidente de la

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, o quien haga sus veces.

- 2.2. El **INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – IPCC** -, entidad pública descentralizada del orden distrital, dotada de autonomía administrativa, financiera, patrimonio propio y personería jurídica, representada legalmente por su directora general, **LUCY ESPINOSA DIAZ**, o quien haga sus veces.
- 2.3. Es la **Fundación Universitaria del Área Andina, UNIANDINA**, entidad de derecho privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, con personería jurídica legalmente reconocida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, representada legalmente por el rector, **JOSÉ LEONARDO VALENCIA MOLANO**, o quien haga sus veces.
- 2.4. El Juez Constitucional se servirá citar al trámite de tutela a todas las personas que acrediten interés en las actuaciones administrativas originadas en el concurso de mérito correspondiente al acuerdo de convocatoria contenido en el **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, en especial los concursantes debidamente inscritos y en competencia, a fin de que ejerzan su derecho a la defensa y contradicción si a ello hubiere lugar. A efectos de lo anterior se servirá ordenar a la CNSC la implementación de las medidas adecuadas para la correcta publicidad de dicha citación.

3. **FUNDAMENTO DE HECHO DE LA ACCIÓN DE TUTELA:**

Procedemos a narrar en forma detallada las circunstancias de hecho que se constituyen en vulneraciones a los derechos fundamentales enunciados arriba, así:

- 3.1. El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 (Plan de Desarrollo Nacional 2019 – 2022) estableció que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben **COORDINAR** con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

3.2. El artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, impone a los jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal, **VIGILADOS** por la CNSC, el deber de **reportar los empleos vacantes de manera definitiva** en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC - de la CNSC, **con la periodicidad y lineamientos que dicha Comisión establezca**. Igualmente *señala que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente ACTUALIZADOS sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales*, en adelante MEFCL, de lo cual se deduce sin esfuerzo que la CNSC y las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales **comparten responsabilidades jurídicas y administrativas en lo relativo a la implementación del concurso de méritos**, conforme lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, según se verá más adelante.

3.3. El párrafo del artículo 2° de la ley 1960 de 2019 establece: “*La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo*”.

3.4. Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, **IMPARTIÓ** los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación. Los actos administrativos mencionados en este numeral pueden ser consultados en los siguientes links: <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/acuerdo-20191000008736.pdf>

https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/modificacion_acuerdo_873_de_2019.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107834#100-001>

3.5. Importante destacar que el **parágrafo** del artículo 1° del Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, establece a la letra: **“La información del empleo DEBERÁ corresponder al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales ACTUALIZADO, de conformidad con el Decreto 815 de 2018”** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

3.6. En este orden de ideas, el decreto 815 de 2018 señala en su artículo 2.2.4.3. lo siguiente: **“Componentes. Las competencias laborales se DETERMINARÁN con base en el contenido funcional de un empleo, e INCLUIRÁN los siguientes componentes:**

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

2. LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO.

3. Las competencias comportamentales”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

3.7. Así mismo, el decreto 815 de 2018 prevé en su artículo 2.2.4.5. lo siguiente: **“Competencias funcionales. LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES PRECISARÁN Y DETALLARÁN LO QUE DEBE ESTAR EN CAPACIDAD DE HACER EL EMPLEADO PARA EJERCER UN CARGO Y SE DEFINIRÁN UNA VEZ SE HAYA DETERMINADO EL CONTENIDO FUNCIONAL DE AQUEL, conforme a los siguientes parámetros:**

“1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

“2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.

“3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.

“4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Es importante destacar en este aparte de la argumentación, que la norma citada es clara al señalar que una cosa es el **CONTENIDO FUNCIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO y otra totalmente distinta son las COMPETENCIAS FUNCIONALES,** que según se desprende **diáfananamente** del artículo citado, se **“PRECISARÁN Y**

DETALLARÁN” una vez establecido el contenido funcional del empleo conforme los **“parámetros”** reseñados en la norma citada.

- 3.8. En el mismo hilo del razonamiento que fundamenta nuestra solicitud, el parágrafo segundo del artículo **2.2.4.8.** del decreto 815 de 2018 consagra: **“LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN NACIONAL, DENTRO DE LOS SEIS (6) MESES SIGUIENTES A LA VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO, DEBERÁN ADECUAR SUS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS A LO DISPUESTO EN EL PRESENTE DECRETO. LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN TERRITORIAL, DEBERÁN ADECUARLOS DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO.**

“Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria.

“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SE DEBE EFECTUAR SOBRE LAS COMPETENCIAS VIGENTES AL MOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN”.

Entonces, es obligado colegir, que son relevantes, claras e imperativas las implicaciones que tiene el MEFCL y su **ACTUALIZACIÓN** conforme las normas aquí transcritas, pues con fundamento en dicha **ACTUALIZACIÓN** debe adelantarse todo el **PROCESO DE EVALUACIÓN** del concurso de méritos, del cual no es una excepción el que se desarrolla en el marco del **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**; vale decir, que **era obligatorio** para los accionados adelantar una etapa de planeación del concurso mencionado en la que ha debido ponerse al día el MEFCL del **INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS**, con las normas imperativas del orden nacional citadas arriba.

- 3.9. En cumplimiento de lo anterior, la CNSC expidió la **CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020**, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, en la cual se determinaban **“Lineamientos sobre**

ACTUALIZACIÓN de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales”. Así, en el cuerpo de dicho acto administrativo el director de la CNSC, a la sazón Fernando Grillo Rubiano, señaló: “En una **REVISIÓN ALEATORIA DE LOS MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENTIDADES DEL NIVEL TERRITORIAL**, adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, **SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE ARMONIZARLOS CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE**, razón por la cual se requiere que los representantes legales destinatarios de la presente circular procedan a la **ACTUALIZACIÓN** de los mismos. Para tal efecto, el Departamento Administrativo prestará el apoyo técnico necesario...”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto citado).

A destacar desde ya el hecho de que tal instructivo fue impartido por la CNSC antes de la expedición del **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**; esto es, que tanto las entidades territoriales, como las nacionales han tenido **suficiente tiempo** para diseñar, expedir, y **en el caso de la CNSC, VIGILAR** que los MEFCL hayan sido debidamente ajustados conforme a las normas expedidas con fundamento en el decreto No 815 de 2018. Como se verá en los hechos que narraremos, esto no ocurrió en el caso del MEFCL del **INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS**.

3.10. En desarrollo de la normatividad citada, según se ha manifestado antes, la CNSC lanzó la convocatoria contenida en el **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**.

3.11. Es evidente, bien lo entiende **y lo sabe la CNSC**, que además del citado decreto No 815 de 2018, una de las normas por las cuales

dicha corporación **URGE** a las entidades territoriales que participan de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022** de concurso de méritos para la **ACTUALIZACIÓN** de sus MEFCL, es precisamente la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, que fue expedida en cumplimiento de lo consignado en el **literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la ley 909 de 2004 que determina que el diseño de cada empleo debe contener, entre otros aspectos, el perfil de competencias; de lo consagrado en el artículo 2.2.4.2. del decreto 1083 de 2015, que define competencias laborales, así como el artículo 2.2.4.3. que determina que las competencias laborales están compuestas por requisitos de estudios, experiencia de empleo, COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO y las competencias comportamentales, competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico, ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO;** además de las obligatorias normas del decreto 815 de 2018, traídas al presente memorial en numerales que anteceden.

*Es indiscutible que la Resolución No 0667 de 2018 del DAFP, corresponde al mandato impartido por el artículo 2.2.4.9. del decreto 1083 de 2015, en armonía con lo previsto en el artículo 2.2.4.10. del decreto No 815 de 2018, que señalaron que el DAFP **DEBÍA ADOPTAR** el **CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.** De modo pues que, la adopción de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, así como **LAS COMPETENCIAS PARA ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES ES IMPERATIVA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA HERMENEUTICA LITERAL DE LAS NORMAS CITADAS.***

Un somero vistazo del manual de funciones vigentes en **el del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS**, vale decir, la **RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021**, que se adjunta en copia pdf a la solicitud de amparo, le permitirá a su despacho, observar la **INAPLICACIÓN U OMISIÓN GRAVISIMA Y NEGLIGENTE** de la normatividad constituida por la mencionada **Resolución No 0667 de 2018 del DAFP.**

Es claro y patente además, que el hecho de que en el manual de funciones del **del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS**,

NO se adaptó el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, IMPLICA que contrario a los lineamientos impartidos en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020 de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, por la CNSC, y la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, las autoridades competentes en dicha entidad, **SE HAN SUSTRÁIDO, POR ACCIÓN O POR OMISIÓN, DEL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES LEGALES** generando así faltas disciplinarias **gravísimas, y graves contratiempos, defectos e irregularidades** que han redundado en la **ilegal estructuración** del concurso de méritos correspondiente al **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”, CONTAMINANDO DE MANERA SISTEMÁTICA Y ACTUAL TODAS Y CADA UNA DE LAS ETAPAS QUE ESTRUCTURAN EL REFERIDO PROCESO DE CONCURSO,** conforme otros detalles que se expondrá seguidamente.

- 3.12. Según hemos argumentado en numerales anteriores, la **solicitud/directriz** contenida en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, tenía como **objetivo esencial** dar cumplimiento a los mandatos **IMPERATIVOS** contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, habida consideración que la mayoría de los **MEFCL, no solo de entidades como el del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS, sino a nivel del país, no habían adaptado sus manuales conforme a la normativa consagrada en la Resolución pluri - mencionada, a la época de la estructuración de la convocatoria contenida en el ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera**

administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022, CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022.

Insistimos: La realidad fáctica que surge de la simple lectura del **MEFCL del del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS** acredita que las autoridades competentes **omitieron** dar cumplimiento a los imperativos mandatos contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, lo que deriva desde el punto de vista lógico jurídico en grave **irregularidad** en la estructuración de los concursos de méritos del litigio, **considerando que la PIEDRA ANGULAR DEL CONCURSO DE MÉRITOS** que en la actualidad se adelanta, esto es, el MEFCL, deja de considerar varios elementos indispensables para poder dar cumplimiento a los preceptos contenidos en el artículo 19 de la ley 909 de 2004 que señala a la letra que: “El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley...”; en tanto que el artículo 27 *ibidem* establece que “La carrera administrativa **es un sistema técnico de administración de personal** que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad **e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público**. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito determinado **mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad**, sin discriminación alguna”.

- 3.13. La circunstancia de haberse omitido por parte del **del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS**, el cumplimiento de los mandatos contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, y de contera los acuerdos y circulares emanados de la CNSC en cuanto al **MEFCL**, **implica que la configuración y diseño de todos y cada uno de los elementos, etapas y consideraciones que estructuran los empleos públicos que constituyen a su vez la OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS SOMETIDOS A CONCURSO, OPEC, ha surgido VICIADA a la vida jurídica puesto que el referido MEFCL, omitió determinar las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** para cada cargo y dejaron de adoptar en el manual el **CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN****

FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, lo cual tiene implicaciones jurídicas y prácticas que analizaremos enseguida.

3.14. Lo expuesto en el numeral anterior emana de la natural interpretación de las normas citadas y se corrobora empíricamente en la situación que detallamos a continuación, según anunciamos.

3.15. Se adjunta al presente escrito **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos del Concurso de méritos de marras.

Pues bien, el estudio de este documento le permite a Su Señoría determinar que a folio 11 del mencionado folleto se expone lo siguiente: **“ejemplos de preguntas de juicio situacional de la prueba de COMPETENCIAS FUNCIONALES”** (subrayas y mayúsculas fuera del texto), siendo que previamente en la página 3 de la guía sub examine se lee textualmente: *“GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS 2.1. Competencias laborales a evaluar con las Pruebas Escritas a aplicar. Para el presente proceso de selección se aplicará el siguiente conjunto de Pruebas Escritas, el cual se encuentra orientado a identificar a los candidatos más idóneos para ejercer los empleos ofertados: **A) PRUEBA SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES: EVALÚA EL CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS APLICADOS, APTITUDES Y HABILIDADES TANTO GENERALES COMO ESPECÍFICAS QUE DEBE DEMOSTRAR EL EMPLEADO PARA EJERCER UN CARGO”***. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

3.16. Lo transcrito reviste la mayor gravedad, habida consideración que como ha quedado visto, es **patente e irrefutable** el hecho de que el MEFCL constituido por **RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021**, omitió por completo dar cumplimiento a la **RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFF**, que adopta efectivamente **EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO LAS COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN**

**TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL
CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO.**

De la misma manera en la **GUIA** comentada se lee a folio 8 en el punto de **“Definiciones relacionadas con las pruebas escritas a aplicar”**, lo siguiente: **“Indicadores: Corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, a partir de los cuales se definirán y elaborarán las Pruebas Escritas del proceso de selección. Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que son entendidos como las Capacidades, Habilidades y Aplicación de Conocimientos, que se evalúan mediante LAS PRUEBAS SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES y Competencias Comportamentales y que se requieren para que un trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo”**. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

Seguidamente, a folio 9 de la **GUIA** citada se lee: **“FORMATO DE LAS PRUEBAS Para LAS PRUEBAS DE COMPETENCIAS FUNCIONALES y Competencias Comportamentales se utilizará el formato de Pruebas de Juicio Situacional. Este formato de prueba permite evaluar a los aspirantes de manera coherente con las situaciones que pueden presentarse en los empleos públicos para los cuales concursan y, por consiguiente, son idóneas para predecir su desempeño laboral en dichos empleos”**. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

- 3.17. Considérese además que en el capítulo 4 de la **GUÍA**, que alude al **“CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** (ver página 10 de la guía citada), se observa que precisamente **el factor de evaluación denominado COMPETENCIAS FUNCIONALES tiene CARÁCTER ELIMINATORIO**.

Luego entonces, resulta contrario a los principios materializados normativamente en los artículos 19 y 27 de la ley 909 de 2004, citados en el numeral 3.12. del presente capítulo, que los procedimientos relativos a los concursos que avanzan en la actualidad conforme a la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, se cristalicen, o por lo menos que se siga avanzando en tal propósito, a ciencia y paciencia de las graves vulneraciones de nuestros derechos constitucionales fundamentales y en general, a todos los ciudadanos que de buena fe se inscribieron para participar en el mencionado procedimiento concursal, pues **resulta inconstitucional e ilegal evaluar sobre COMPETENCIAS FUNCIONALES con CARÁCTER ELIMINATORIO, QUE NO HAN SIDO PLASMADAS PREVIAMENTE EN LOS MEFCL ATENDIENDO LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFF**.

Para ilustración ver la gráfica del aparte de la guía citada:

4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

De conformidad con los diferentes Acuerdos publicados por la CNSC para llevar a cabo los procesos de selección de las entidades participantes, a la fecha, se encuentra que existen tres ponderaciones diferentes para las pruebas escritas a aplicar. Una de las ponderaciones corresponde a las aplicadas para los empleos con denominación conductor y conductor mecánico, la otra corresponde a los empleos que no requieren experiencia y la última corresponde a los empleos que dentro de sus requisitos mínimos exigen experiencia, las cuales se muestran a continuación.

4.1. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto

Tabla No 1.

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

4.2. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos de conductor mecánico o conductor

Tabla No 2.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30 %	65.00
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45 %	N/A
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25 %	N/A
Total		100 %	

4.3 Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos que NO requieren experiencia

Tabla No 3.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75 %	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25 %	N/A
Total		100 %	

En el cuadro se observa con claridad que a la prueba de competencias funcionales tiene carácter **ELIMINATORIO Y PESO PORCENTUAL DEL 60% Y PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO DE 65 PUNTOS.**

La pregunta o problema jurídico que surge, y que debe resolverse, con fundamento en las consideraciones presentadas en la presente demanda de tutela, conjugadas y aterrizadas en **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS” elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos del Concurso de méritos de marras, consiste en determinar cómo puede un concursante ser evaluado sobre el eje de competencias funcionales, si estas no fueron consideradas y/o plasmadas en los MEFCL supuestamente actualizados por las entidades demandadas?**

La respuesta es evidente: **NO se podía estructurar una prueba de conocimientos sobre elementos, conceptos y/o categorías que no están consignadas en los MEFCL supuestamente actualizados por las entidades demandadas**, según lo que queda demostrado.

Así las cosas, resulta patente que **la prueba de conocimiento abordo la evaluación de COMPETENCIAS FUNCIONALES, sin que estas estuviesen definidas previamente en los mencionados MECFL**, esto es, sin que existiesen reglas de juego previas claramente determinadas.

3.18. Esto significa además que **los VICIOS** de la actuación administrativa constituida por el concurso de méritos convocado mediante **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, tienen origen desde la etapa de planeación del mismo, siguen contaminando el trámite en la etapa de la prueba de conocimiento, su evaluación y todas las etapas subsiguientes que se desprenden de las mismas, toda vez que el MEFCL no se ajustó conforme lo imponía la ley, a las necesidades del concurso.

3.19. El artículo 11 de la ley 909 de 2004 es del siguiente tenor: **“FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:**

“a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley...”.

Con muchas más veras destacan **las responsabilidades que tiene la CNSC**, si se considera que ha sido la propia entidad la que mediante CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales

de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, da cabal cumplimiento a dicha competencia legal.

3.20. En el mismo orden de ideas, el literal h) del artículo citado arriba, señala como función de la CNSC: “**h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa...**”, siendo que justamente con fundamento en esta competencia la referida corporación expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, que se aporta anexa a la solicitud de amparo.

3.21. Al tiempo, el artículo 12 de la ley 909 de 2.004, en cuanto a las **Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la VIGILANCIA** de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa, señala que la corporación **CUMPLIRÁ** las siguientes competencias: “**a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, ADELANTAR ACCIONES DE VERIFICACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS CON EL FIN DE OBSERVAR SU ADECUACIÓN O NO AL PRINCIPIO DE MÉRITO;** y, dado el caso, **suspender cautelarmente** el respectivo proceso, mediante resolución motivada;... **b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;...** c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, **realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias** y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad... **h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley;...**”. (Subrayas fuera del texto).

La citación de la norma cuyos apartes se transcriben es de la mayor importancia a efectos de **CONCLUIR** que es la propia ley la que dota de herramientas suficientes a la CNSC y a los entes que participan en los procedimientos administrativos del

concurso, para la adopción de medidas tendientes a garantizar los principios constitucionales que regulan la implementación de la selección del personal de carrera conforme al mérito.

- 3.22. Es importante destacar en este punto que la CNSC fue **advertida** de la irregularidad alegada mediante requerimiento de procedibilidad para la presentación de una acción de cumplimiento elevada ante la referida corporación por los señores **JORGE GALOFRE FLOREZ**, en condición de representante legal del *SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR)*, y **REDIN DE HORTA DÍAZ**, en condición de representante legal del *SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR)*, el cual se aporta anexo al presente escrito de tutela.

Dicho requerimiento fue respondido mediante el **oficio 2024RS001571 de 9 de enero del 2024, con el cual la CNSC.**

En dicho documento que se aporta anexo, el despacho observará que en la página 3 de 9 se lee textualmente que: *“Es así que dentro de la planeación del Proceso de Selección, las Entidades a las que usted hace alusión en su solicitud, **remitieron a esta Comisión los actos administrativos (Resoluciones, Acuerdos, entre otras), por los cuales conformaban y adoptaban los respectivos manuales de funciones de los empleos que integran las plantas de personal de cada entidad**”* (subrayas fuera del texto); **con lo cual queda probado que la corporación referida conoció efectivamente los manuales de funciones supuestamente actualizados por las entidades territoriales a las que previamente la CNSC les impartió la directriz del ajuste según lo reseñado en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020 de la entidad, circular que también milita como prueba en la acción de la referencia.**

Pese a lo anteriormente citado de forma textual, más adelante la CNSC en el oficio comentado expone a folio 5 de 9 que: *“...**No es competencia legal de la CNSC vigilar la actualización de los MEFCL...**”*, omitiéndose de manera olímpica por parte de esa Corporación, mandatos imperativos en cuanto a sus competencia consagrados en los artículos 11 y 12 de la ley 909 de 2004, en especial lo preceptuado en los literales a) y h) del artículo 12 citado, en lo que tiene que ver con la **VIGILANCIA DEBIDA** de los procedimiento del concurso a efectos de garantizar los principios de la carrera administrativa y el mérito, muy a pesar que, obviamente, la competencia para modificar los manuales de funciones es de la respectiva entidad territorial.

Tan cierto es que el poder de **VIGILANCIA DEBIDA** no puede ser evadido por la CNSC, como lo hace hasta hoy, que justamente **con fundamento en tal competencia de vigilancia es que se expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, impartiendo la orden de ajustar los manuales a las normas vigentes.**

Más adelante, de manera abiertamente contradictoria, y a fin de justificar sus omisiones en cuanto a la **VIGILANCIA** respecto del hecho de que los manuales de funciones **NO** hubiesen sido ajustados conforme a la normatividad vigente y las directrices impartidas por la propia corporación, en especial en cuanto a la consagración de la denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, la CNSC responde en la página 6 de 9 del oficio comentado que: “la CNSC ha venido implementando el **modelo de medición propio**, que toma como fundamento lo establecido en la ley y desarrolla técnicamente las definiciones para acercarse a la medición de las competencias laborales. No sería correcto evaluar sin tener un modelo de medición calificación (sic) propio, más aún cuando la Ley otorga esta competencia a la CNSC”, para, seguidamente agregar en la misma página que: “...la CNSC realiza el levantamiento de ejes temáticos (indicadores) a fin de recoger muestras de conducta y comportamientos asociados a las competencias laborales mínimas requeridas en los perfiles (estructuras de perfil) y análisis funcional de los conjuntos de empleos. Lo anterior con el propósito de obtener información relevante que permitirá predecir el desempeño futuro de los aspirantes **A PARTIR DEL REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE A TRAVÉS DEL MEFCL...**” (mayúsculas y subrayas fuera del texto).

Surge aquí la siguiente pregunta: ¿Si el **“REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE CONSTITUIDO POR EL MEFCL...”** que sirve a la CNSC para implementar su “modelo de medición propio” de competencias laborales **NO PREVE** las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, como puede estructurarse dicho modelo **CONSIDERANDO que en los MEFCL que remitió INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS, no se consignó ABSOLUTAMENTE NADA referente a las COMPETENCIAS FUNCIONALES atribuibles a cada cargo sometido a concurso pese a que era imperativo hacerlo?**

En el mismo hilo de lo argumentado, en la página 7 de 9 la CNSC concluye: **“EL PUNTO DE PARTIDA ES EL ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES QUE ESTÁN REGISTRADAS EN LA OFERTA PÚBLICA (OPEC) Y QUE VERSAN CON (SIC) EL MANUAL DE ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES (MEFCL) DE CADA ENTIDAD NOMINADORA...”** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto); con lo que claramente **la corporación CONFIESA** que las evaluaciones tienen como **PIEDRA ANGULAR** de la evaluación del mérito, lo efectivamente consignado en los manuales de funciones, a lo cual **NO** escapa lo referente a las

COMPETENCIAS FUNCIONALES según lo ordenado por en la resolución No 667 de 2018 emanada del DAFP, entre otras normas.

3.23. La Sentencia C – 183 de 2019 señala: *“El que la CNSC sea un órgano constitucional autónomo e independiente, **NO EXCLUYE**, como se ve, el deber de colaboración armónica con otros órganos, que tienen funciones diferentes, para realizar los principios propios del régimen constitucional de la carrera administrativa^[108]. Además de esta colaboración, debe destacarse que, conforme a lo previsto en el inciso segundo del artículo 209 de la Carta, estos órganos, al ejercer funciones administrativas, deberán **“coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado”**.*

Y más adelante la misma providencia expone: **“LA COMPLEJIDAD DE UN CONCURSO, DEMANDA DEL EJERCICIO DE DIVERSAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES, ALGUNAS DE LAS CUALES ESTÁN ATRIBUIDAS A LA CNSC Y OTRAS A ÓRGANOS DIFERENTES COMO EL DAFP, LAS UPE Y AL JEFE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO EN EL QUE DEBAN PROVEERSE LOS CARGOS^[115].** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

La cita jurisprudencia ratifica los mandatos legales relacionados con **LA RESPONSABILIDAD Y COLABORACIÓN ARMÓNICA** que tiene todas las entidades a las que se refiere la presente acción, a fin de garantizar los principios de la carrera administrativa, so pena de que la omisión de tales deberes implique gravísimas y graves faltas de orden constitucional y legal.

Esta situación, y otras irregularidades atentan contra los derechos fundamentales de los empleados en provisionalidad accionantes en el presente asunto, pues estamos a punto de padecer una verdadera **MASACRE LABORAL**, toda vez que el concurso de marras, erróneamente diseñado, **ha implicado una ilegal evaluación de las capacidades de los empleados en provisionalidad**, y en general de todos los participantes, quienes, sometidos a un errático examen, sustentado en un MEFCL estructurado en contravía de los mandatos legales que imponían su **ACTUALIZACIÓN**, nos vemos abocados a la pérdida de nuestros empleos que constituyen nuestro sustento, y a una situación de desempleo abierto, que configura **LA AMENAZA INMINENTE DE SUFRIR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE CONSISTENTE EN PERDER NUESTROS EMPLEOS QUE SON NUESTRO ÚNICO SUSTENTO EN UN ESTADO DE VULNERABILIDAD CONCRETADA POR EL HECHO DE HABER ALCANZADO UNA EDAD SUPERIOR A 60 AÑOS.**

Al respecto la sentencia T – 252 de 2017 enseña:

“ADULTO MAYOR-Sujeto de especial protección constitucional

Los adultos mayores son un grupo vulnerable, por ello han sido catalogados como sujetos de especial protección constitucional en múltiples sentencias de esta Corporación. Desde el punto de vista teórico, esto puede obedecer a los tipos de opresión, maltrato o abandono a los que puede llegar a estar sometida la población mayor, dadas las condiciones, físicas, económicas o sociológicas, que la diferencian de los otros tipos de colectivos o sujetos.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD CON PERSONA DE LA TERCERA EDAD- Responsabilidad del Estado, la sociedad y la familia

Respecto de los adultos mayores existe una carga específica en cabeza del Estado, la sociedad y la familia para que colaboren en la protección de sus derechos, ya que éstos se encuentran en una situación de vulnerabilidad mayor en comparación con otras personas. Sin embargo, el Estado es el principal responsable de la construcción y dirección de este trabajo mancomunado, que debe tener como fin último el avance progresivo de los derechos de la población mayor.

- 3.24. En el caso de los accionantes **LA AMENAZA INMINENTE DE SUFRIR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE CONSISTENTE EN PERDER NUESTROS EMPLEOS QUE SON NUESTRO ÚNICO SUSTENTO** aumenta, si el despacho tiene en consideración nuestra condición de **vulnerabilidad** determinada por nuestra condición de empleados provisionales **PRE – PENSIONADOS**.

Ahora bien, la inminencia de la amenaza se ve materializada por el anuncio realizado por la CNSC, según el cual se publicarán las listas de elegibles 12 de abril de los corrientes, según se ilustra a continuación:

Inicio / Node / Publicación de Listas de Elegibles - Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022

Enviado por dcortes el Jue, 04/04/2024 - 22:04

La Comisión Nacional del Servicio Civil informa a los aspirantes, a los Jefes de las Unidades de Personal, y a los integrantes de las Comisiones de Personal de cada Entidad, que a partir del próximo 12 de abril de 2024 se dará inicio a la publicación de las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 de las siguientes Entidades:

Consec.	ENTIDAD
1	INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS
2	ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA- EPA
3	FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA - CORVIVIENDA

Se publicarán las Listas de Elegibles de los empleos convocados por las Entidades señaladas, salvo aquellos que se encuentren afectados por situación Administrativa, verificación de RPCA, decisión judicial con medida provisional de suspensión o en trámite de acciones judiciales pendientes por resolver.

Los Actos Administrativos pueden ser consultados en el sitio web <https://www.cnsc.gov.co/>, sección sistemas de información - Banco Nacional de Listas de Elegibles o a través del siguiente enlace: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general> digitando como Nombre del Proceso de Selección: **TERRITORIAL 2022 O NOMBRE DE LA ENTIDAD** y el Número del empleo **OPEC de su interés**.

Las Listas de Elegibles sobre las cuales no se presente solicitud de exclusión por parte de las Comisiones de Personal de cada Entidad, cobrarán firmeza vencidos los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el Banco nacional de Listas de Elegibles - BNLE, de conformidad con los artículos 28 y 29 de los Acuerdos del Proceso de selección de cada Entidad, atendiendo para ello el Criterio Unificado expedido por la CNSC denominado "Como opera la firmeza de las listas de elegibles cuando se realiza solicitud de exclusión", del 12 de julio de 2018.

Ver criterio

Se **recuerda** a los responsables de Talento Humano que, previo a que la Comisión de Personal inicie con la obligación dispuesta en el artículo 14 el Decreto Ley 760 de 2005, se debe garantizar el diligenciamiento del ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN, que remitido a cada entidad y se encuentra disponible en el siguiente enlace:

Ver Archivo Acuerdo de Confidencialidad y No Divulgación

Finalmente, con relación a la conformación de Listas de Elegibles de las Entidades restantes, esta Comisión Nacional informará con antelación la fecha de publicación que le corresponda a través de la página web.

- 3.25. Finalmente destacar que a la fecha los accionantes NO han causado su derecho a pensión efectiva, de manera que sin haberse producido tal circunstancia y producirse una hipotética desvinculación de nuestros cargos, significaría quedar expósitos atendiendo nuestra condición de población vulnerable.

4. PROBLEMA JURÍDICO CONSTITUCIONAL CENTRAL:

Planteamos al despacho como problema jurídico central, establecer si con sus acciones y omisiones, los accionados han violado nuestros derechos constitucionales fundamentales a *la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional)*, *al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional)*, *al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7º de la Constitución Nacional)*, *DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional)* y *al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional)*.

4.1. PROBLEMAS JURÍDICOS ASOCIADOS:

A fin de dilucidar el problema jurídico constitucional central, y solo con posterioridad a determinar si existe una eventual vulneración a los derechos fundamentales enunciados en la presente acción, consideramos que es pertinente plantear los siguientes problemas asociados con el principal:

- 4.1.1. Si en el presente caso procede la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o si, *por el contrario, la acción de tutela procede de forma directa conforme lo señala el artículo 5º del decreto 2591 de 1.991, sin que sea menester solicitar el amparo como mecanismo transitorio según lo consagrado en el artículo 8º ibidem.*
- 4.1.2. Si en el presente caso se surte el principio de **INMEDIATEZ** que rige la institución de la acción de tutela, en el sentido de determinar si la irregularidad originada en la estructuración del concurso sobre la base de un MEFCL que omitió dar cumplimiento a mandatos legales contenidos en el Decreto No 815 de 2018 y en la Resolución No 667 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública, implica la vulneración actual de los derechos fundamentales alegados.

5. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA ACCIÓN Y TESIS JURÍDICA A DEFENDER:

Con la breve argumentación judicial que procedemos a exponer demostraremos ante el despacho, a título de **TESIS JURÍDICA A DEFENDER**, que con sus acciones y omisiones, en especial, la negligencia consistente en adelantar el **PROCESO DE SELECCIÓN CONVOCADO MEDIANTE ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, con fundamento en un MEFCL que omite los mandatos legales contenidos en el Decreto No 815 de 2018 y la resolución No 667 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- que ordenaban la consagración en dichos manuales de las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** para cada empleo, se configuran graves violaciones a nuestros derechos constitucionales fundamentales mencionados en el presente escrito de tutela, considerando que los MEFCL se constituyen en la **PIEDRA ANGULAR DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y EN LA GARANTÍA DE QUE CONFORME LO PREVÉ EL ARTÍCULO 209 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL “LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA...SE DESARROLLA CON FUNDAMENTO EN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MORALIDAD, EFICACIA, ECONOMÍA, CELERIDAD, IMPARCIALIDAD Y PUBLICIDAD...”**.

De igual manera acreditaremos que la acción de tutela **procede de forma directa conforme lo señala el artículo 5° del decreto 2591 de 1.991**, sin que sea menester solicitar el amparo como mecanismo transitorio según lo consagrado en el artículo 8° ibidem, **pero en todo caso**, solicitamos del juez constitucional que se considere la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable consistente en la pérdida de nuestros empleos con fundamento en un concurso ilegal e inconstitucional que nos pone en situación de desempleo abierto sin posibilidad de obtener nuestro sustento y el de nuestras familias, **para lo cual se tendrá especial consideración a nuestra condición de vulnerabilidad consistente en haber cumplido más de 60 años y haber alcanzado en consecuencia la denominada tercera edad**.

Expondremos además que la irregular omisión en que incurren las entidades accionadas al adelantar el concurso con fundamentos en manuales que no se ajustaron a la normatividad nacional contenida en el decreto No 815 de 2018 y Resolución No 667 de 2018 del DAFP, tiene la virtualidad de **CONTAMINAR todas y cada una de las etapa del concurso, desde la etapa de planeación, la prueba de conocimiento y las etapas restantes que avanzaron considerando eliminados a los accionantes pese a que fuimos sometidos a una prueba de conocimientos ilegal**.

5.1. VULNERACIÓN DE DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional) DEL ACCIONANTE:

Al referirse al principio de igualdad que debe alimentar la Carrera Administrativa y en consecuencia los concursos de mérito para acceder a la misma, la Corte Constitucional en sentencia C-097 de 2019, señaló:

“CONCURSO DE MERITOS-Debe garantizar igualdad de oportunidades.

“En la materia objeto de análisis el principio de igualdad se proyecta en dos dimensiones concretas, por una parte, implica la libre concurrencia en los concursos de méritos, prohibiéndose toda forma de discriminación y, por otra, implica el deber de las autoridades de proporcionar el mismo trato a todos los concursantes en las diversas etapas del proceso de selección, así como en el ejercicio de la respectiva función pública a la que eventualmente un aspirante ingrese”.

Y más adelante la misma providencia enseña:

“CARRERA ADMINISTRATIVA-Eje definitorio de la Constitución.

“(…) se concluye que la norma en juicio debe ser analizada de manera sistemática valiéndose de las normas constitucionales que consagran la carrera administrativa como un eje definitorio de la Carta Política, el desarrollo legal y las reglas fijadas por la jurisprudencia constitucional”, para concluir:

“CARRERA ADMINISTRATIVA-Finalidad.

*“Al tenor de lo dispuesto en el artículo 125 de la Carta Política la finalidad de la carrera administrativa en las diversas actividades que cumplen las entidades del Estado consiste **en garantizar un procedimiento OBJETIVO para seleccionar con base en el mérito a las personas más calificadas para desarrollar una determinada función pública**”.*

Así las cosas, puede colegirse sin esfuerzo de la cita de la jurisprudencia constitucional, **que solo una prueba estructurada bajo los rigurosos estándares que fija la ley puede garantizar la igualdad de condiciones de los aspirantes a ingresar a la Carrera Administrativa, en condiciones de igualdad**. Sin embargo, una prueba que en teoría está dirigida a valorar el mérito pero que este diseñada conforme a los **caprichos u omisiones** de la administración de turno, que por acción o negligencia deja de **aplicar los preceptos legales**

imperativos que deben regir el procedimiento administrativo del concurso, se constituye en terreno fértil para el **favorecimiento, la trampa y el trato disímil a los interesados en ingresar a la Carrera Administrativa**. Eso ha ocurrido en el presente caso, desde el momento en que el MEFCL del **IPCC, NO** se ha puesto a tono con los mandatos contenidos en el Decreto No 815 de 2018 y la Resolución No 667 de 2018 emanada del DAFP.

5.2. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional):

Si bien es cierto que, conforme lo establece la Corte Constitucional en sentencia SU 446 de 2.011, determina “*El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación **garanticen, cada vez con mejores índices de resultados**, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho **exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública**”, **NO LO ES MENOS QUE LA APLICACIÓN DE MÉRITO COMO CRITERIO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS EN CARRERA, IMPLIQUE EL DESCONOCIMIENTO DE LAS REGLAS QUE DEBEN ORIENTAR DICHAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, PUES POR EL CONTRARIO, EL RIGOR LEGAL SE ERIGE EN LA GARANTÍA DE UNA ADECUADA EVALUACIÓN DE LAS APTITUDES DEL CONCURSANTE PARA DESEMPEÑAR UN CARGO**”.*

En efecto, al respecto, la misma jurisprudencia en cita señala:

REGLAS DEL CONCURSO DE MERITOS - Son invariables. Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar “...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera **en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, ...”.**

En los eventos que nos ocupan esta interpretación jurisprudencial gana relevancia en cuanto a que es regla que rige el concurso convocado a través del **ACUERDO No 74, del 10 de marzo del 2022 de la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL -CNSC- y el IDER**, la de garantizar el principio de respeto al **DEBIDO PROCESO** cuya protección se concreta en la aplicación de los mandatos contenidos en Acuerdo citado que a la letra señala entre sus consideraciones que: “*El artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto*

051 de 2018, **IMPONE** a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal **VIGILADOS POR LA CNSC**, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. **IGUALMENTE, ESTABLECE QUE TALES ENTIDADES DEBEN PARTICIPAR CON LA CNSC EN EL PROCESO DE PLANEACIÓN CONJUNTA Y ARMÓNICA DEL CONCURSO DE MÉRITOS, DEBIENDO TENER PREVIAMENTE ACTUALIZADOS SUS RESPECTIVOS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, EN ADELANTE MEFCL**” (Ver página 2 de 15 del acuerdo citado).

Vale decir, que se imponía a las autoridades accionadas encargadas de regentar el concurso, dar cumplimiento puntual a las reglas constitucionales y legales, siendo una de ellas la consagrada en el aparte normativo citado antes, lo cual debe interpretarse armónicamente con los preceptuado en el decreto No 815 de 2018, la Resolución No 667 de 2018 del DAPF y la CIRCULAR INTERNA 100-001 de 2020 de la propia CNSC que obliga al ajuste de los MEFCL introduciendo las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES, LO QUE NO OCURRIÓ EN EL CASO QUE PONEMOS EN SU CONOCIMIENTO.**

La negligente inaplicación de la normativa nacional contenida en los mencionados decreto No 815 de 2018, Resolución No 667 de 2018 del DAPF y CIRCULAR INTERNA 100-001 de 2020 que sirven a la estructuración de las reglas del Concurso en su etapa de planeación y luego en la etapa de aplicación de la prueba de conocimientos y posteriores, lo que se traduce en vulneración al principio del DEBIDO PROCESO que cobija a las actuaciones administrativas, y en consecuencia la vulneración de esa prerrogativa constitucional en cabeza de los accionantes.

5.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional):

Una concepción holística del principio constitucional de ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, debe considerar, conforme lo hace la Corte Constitucional en sentencia C – 172 de 2021, que: **“(…) se ha destacado que la carrera incide de manera definitiva en derechos fundamentales tales como la participación en el ejercicio del poder político, a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicas, artículo 40.7 de la CP; la protección de las posiciones fundamentales de las que son titulares los trabajadores, como la estabilidad, la capacitación profesional, entre otras. Finalmente, y de manera especial, también se ha llamado la atención sobre la vinculación de la carrera con el derecho a la igualdad, en el trato y en las oportunidades”.**

Es fácil comprender entonces, que el derecho fundamental de **ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**, no se circunscribe solo a la provisión mediante concurso de méritos, de los cargos de la función pública y de la estructura del Estado, sino a otros criterios y valores como **“...la vinculación de la carrera con el derecho a la igualdad, en el trato y en las oportunidades”**, según lo reseña la jurisprudencia en cita.

En el sub examine, es evidente que tales preceptos resultan gravemente lastimados con el irregular diseño y estructuración de la OPEC que se verificó con fundamento en un MEFCL que supuestamente se actualizó sin ajustarse a los imperativos preceptos nacionales varias veces citados.

5.4. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional):

Al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T – 063 de 2022 señala:

“La estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa

“En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, este Tribunal ha reconocido el *“derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.”*^[109] Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

*“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure **una justa causa**, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales.”*^[110]

En el caso que nos ocupa, estamos condenados a perder nuestros empleos por cuenta de un concurso irregularmente estructurado, que NO se erige en justa causa para nuestra eventual desvinculación laboral, que nos dejaría en una condición de desempleo abierto, con pocas o nulas oportunidades para obtener el sustento propio y de la familia.

5.5. VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional):

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia SU - 067 de 2022 señaló:

“PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA EN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS-
Corrección de irregularidades y equivocaciones en el concurso de méritos

“La corrección de las actuaciones administrativas y los recursos de reposición y apelación, que se emplean en el curso de las actuaciones administrativas, les brindan a aquellas la oportunidad de ajustar sus actuaciones a las normas pertinentes. Son mecanismos de autotutela, en los cuales la propia Administración sujeta, bien sea de manera rogada o espontánea, sus determinaciones a los dictados del ordenamiento. Cuando ello no ocurra, los administrados podrán recurrir a los medios de control previstos en la Ley 1437 de 2011, que ponen en marcha el funcionamiento de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Este engranaje de instituciones, administrativas y judiciales depura los actos de la Administración de desaciertos e infracciones al ordenamiento.

“PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA-*Reiteración de Jurisprudencia*

Como cualquier otro principio, la confianza legítima debe ser ponderada en el caso concreto. Ello implica que no toda realidad creada, consentida o tolerada por las autoridades permite la aplicación de este principio. En aquellos supuestos en los que se presenta una discordancia entre los dictados del derecho y el obrar de la Administración, **resulta completamente inaplicable.** **En la medida en que es un instrumento de racionalización del poder público, que pretende satisfacer las expectativas de fiabilidad y coherencia de los administrados, la confianza legítima NO PUEDE SER ARGÜIDA CON EL PROPÓSITO DE QUE LA ADMINISTRACIÓN PERSEVERE EN ERRORES PRECEDENTES O EN LA VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL TEXTO SUPERIOR...”.**

En el presente asunto, es claro, Su Señoría, que la actitud de la CNSC, muy particularmente, ha sido **CONTUMAZ**, al adoptar decisiones que no se compadecen con el rigor que imponen los principios constitucionales y expresos mandatos

legales, como lo son los de **igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad** consagrados en el artículo 209 de la Constitución Nacional.

Los cambios inopinados e irregulares de las reglas de juego del concurso **DAÑAN GRAVEMENTE EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA EN TRATAMIENTO.**

5.6. **EN EL PRESENTE ASUNTO LA ACCION DE TUTELA PROCEDE DE FORMA DIRECTA CONFORME LO SEÑALA EL ARTÍCULO 5° DEL DECRETO 2591 DE 1.991, SIN QUE SEA MENESTER SOLICITAR EL AMPARO COMO MECANISMO TRANSITORIO SEGÚN LO CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 8° IBIDEM:**

La Corte Constitucional en sentencia T – 682 de 2.016 determinó:

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

Y más adelante el mismo proveído determina:

*“Específicamente, en lo que tiene que ver con la procedencia de la acción de tutela para controvertir actos administrativos que reglamentan o ejecutan un proceso de concurso de méritos, se ha precisado, por parte del precedente de la Corporación, que existen **dos casos en los cuales la acción de tutela se convierte en el mecanismo idóneo:** (i) “aquellos casos en los que la persona afectada no tiene un mecanismo distinto de la acción de tutela, para defender **eficazmente** sus derechos porque no está legitimada para impugnar los actos administrativos que los vulneran o porque la cuestión debatida es eminentemente constitucional”. (ii)” cuando, por las circunstancias excepcionales del caso concreto, es posible afirmar que, de no producirse la orden de amparo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción. Estos casos son más complejos que los que aparecen cobijados por la excepción anterior, pues en ellos existen cuestiones legales o reglamentarias que, en principio, deben ser definidas por el juez contencioso administrativo pero que, dadas las circunstancias concretas y la inminente consumación de un daño iusfundamental deben ser, al menos transitoriamente, resueltas por el juez constitucional”.*

En el presente asunto se surten las hipótesis normativas señaladas en la providencia en cita, toda vez que: (i) los accionantes no cuenta con un mecanismo distinto a la tutela para restaurar los derechos fundamentales que se le han vulnerado mediante los actos administrativos dictados hasta la fecha en el marco del concurso de méritos impugnado, *considerando que los pronunciamientos de la administración hasta la fecha son de trámite o preparatorios, siendo que ante la jurisdicción contencioso administrativa solo son demandables los actos administrativos definitivos.*

Finalmente, la jurisprudencia en cita remata enseñando: ***“En los concursos de méritos la jurisprudencia ha sido del criterio que los actos administrativos que se expiden durante el transcurrir del proceso son preparatorios y de trámite ...”.***

Sobre este mismo tópico la Corte en sentencia SU-067-22, al respecto enseña:

“Jurisprudencia del Consejo de Estado sobre la imposibilidad de interponer los medios de control contra los actos de trámite. El Consejo de Estado ha establecido, en una línea jurisprudencial abundante y pacífica, que «[l]as decisiones de la Administración producto de la conclusión de un procedimiento administrativo o aquellas que hagan imposible la continuación de una actuación o que decidan de fondo el asunto son las únicas susceptibles de control de legalidad por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, al tenor de lo previsto en el artículo 43 del CPACA. De ahí que, como lo ha sostenido esta Sección, los “actos preparatorios, de trámite y de ejecución que, como tales, se limitan a preparar, impulsar la actuación administrativa, o dar cumplimiento a la decisión no [sean] demandables”»^[63] [énfasis fuera de texto].

102. Este criterio se ha mantenido, de forma invariable, en la jurisprudencia más reciente del máximo tribunal de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Prueba de ello se encuentra en la sentencia del 5 de agosto de 2021, aprobada por la Subsección A de la Sección Segunda, en la que se lee lo siguiente: «Son susceptibles de control judicial aquellos actos administrativos que contienen la manifestación de la voluntad de la Administración y definen la situación del interesado, así como los de trámite que imposibiliten continuar con la actuación, pero se excluyen de dicho control los de simple gestión y ejecución»^[64]”.

Y agrega la Corte:

“104. Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela contra actos administrativos de trámite. En razón de la inexistencia de instrumentos que permitan su control judicial, esta corporación ha declarado que, siempre que se cumplan los requisitos pertinentes, es posible emplear la acción de tutela como mecanismo principal y definitivo de protección de los derechos

fundamentales. Al respecto, la Sala Plena ha manifestado que «[l]os únicos actos susceptibles de acción contenciosa administrativa son los actos definitivos, no los de trámite o preparatorios»^[65]. Habida cuenta de lo anterior, dada la imposibilidad de emplear los instrumentos de control dispuestos por el derecho administrativo, «sería procedente la acción de tutela como mecanismo definitivo»^[66], cuando tales actos puedan «conculcar o amenazar los derechos fundamentales de una persona»^[67].

Tenga en cuenta el despacho que en la actualidad aún no se ha producido un acto administrativo definitivo en el marco del concurso impugnado.

EN TODO CASO, DESDE YA IMPETRAMOS DEL DESPACHO QUE EN DEFECTO DE LA TESIS ANTERIOR, EL AMPARO CONSTITUCIONAL SEA RECONOCIDO COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE CONCRETADO EN LA POSIBILIDAD DE QUEDAR EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO ABIERTO Y SIN ACCESO AL SUSTENTO PROPIO Y DE MI FAMILIA, POR CUENTA DE UN CONCURSO INCONSTITUCIONAL E ILEGALMENTE ESTRUCTURADO.

5.7. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES FUNDAMENTALES DE LOS ACCIONANTES (INMEDIATEZ):

Las irregularidades descritas tienen la característica de crear **UN ESTADO DE COSAS DE ILEGALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD** en la actuación que se discute, que parte de la **INDEBIDA PLANEACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE LA OPEC, CONTINUA CON UNA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES QUE NO HAN SIDO PREVISTAS EN LOS MANUALES Y SE SIGUE POR LA EXPEDICIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS DE TRAMITE QUE VIOLAN GRAVEMENTE NORMAS DE SUPERIOR JERARQUÍA**, en lo cual están comprometidos los principios de **igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad**, de que trata el artículo 209 de la Constitución Nacional.

Es evidente, que **el mérito enmarcado en la indeseable cantidad de irregularidades que han quedado descritas NO es mérito sino una fórmula de desinstitucionalización y una vía de hecho** que desprestigia el concepto de la carrera administrativa.

5.8. EL PERJUICIO IRREMEDIABLE ES EVIDENTE POR LA INMINENCIA DE LA DESTITUCIÓN DE LOS ACCIONANTES EN LOS CARGOS QUE EJERCEN EL PROVISIONALIDAD:

En el presente asunto, toda la actuación administrativa evidencia con detalle en que consiste el perjuicio irremediable para cada uno de los accionantes, el cual se concreta en quedar en una situación de desempleo abierto, sin ninguna alternativa laboral que nos permita llevar el sustento a nuestras familias por cuenta de un

concurso poblado de numerosas irregularidades que rayan con conductas que ameritan la investigación de las autoridades competentes, a los que se suma la circunstancia de hacer parte de la población de la tercera edad que merece protección reforzada conforme lo previsto en el artículo 46 de la Constitución Política.

A lo anterior se suma la condición de especial vulnerabilidad de los accionantes como PRE – PENSIONADOS.

6. SOLICITUD DE MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL ACCIONANTE DE UN DAÑO IRREPARABLE CONFORME LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 7° Y 8° DEL DECRETO 2591 DE 1991.

Por todo lo expuesto, de manera respetuosa y atendiendo al prudente criterio de Su Señoría, solicitamos se sirva **SUSPENDER PROVISIONALMENTE** el cumplimiento de la etapa subsiguiente del concurso, esto es, la etapa de **“CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTA DE ELEGIBLES”**, de que trata el artículo 24 del **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, e inclusive suspender la etapa de **“PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES”**, como **ACTOS DE TRÁMITE Y NO DEFINITIVOS**, a efectos de evitar **UN DAÑO IRREPARABLE** por cuenta de la consumación de la vulneración de nuestros derechos fundamentales.

Mi solicitud se fundamenta en la doctrina reiterada de la Corte Constitucional que en sentencia T – 554 de 2019 señaló: **“La valoración del perjuicio irremediable exige que concurren los siguientes elementos: en primer lugar, que sea cierto, es decir, que existan fundamentos empíricos acerca de su probable ocurrencia; en segundo lugar, debe ser inminente, o sea, que esté próximo a suceder; en tercer lugar, que su prevención o mitigación sea urgente para evitar la consumación del daño”**.

El análisis del fundamento fáctico y jurídico de la presente acción le permitirá a Su Señoría, la procedencia de la medida impetrada, pues se reúnen en nuestro caso todos los presupuestos de los que trata la cita jurisprudencial transcrita, en especial nuestra condición de adultos de la tercera edad y la próxima publicación de la lista de elegibles según se adujo en el numeral 3.24 del presente escrito, cuya ilustración se reitera:

Inicio / Node / Publicación de Listas de Elegibles - Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022

Enviado por dcortes el Jue, 04/04/2024 - 22:04

La Comisión Nacional del Servicio Civil informa a los aspirantes, a los Jefes de las Unidades de Personal, y a los integrantes de las Comisiones de Personal de cada Entidad, que a partir del próximo 12 de abril de 2024 se dará inicio a la publicación de las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 de las siguientes Entidades:

Consec.	ENTIDAD
1	INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS
2	ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA- EPA
3	FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA - CORVIVIENDA

Se publicarán las Listas de Elegibles de los empleos convocados por las Entidades señaladas, salvo aquellos que se encuentren afectados por situación Administrativa, verificación de RPCA, decisión judicial con medida provisional de suspensión o en trámite de acciones judiciales pendientes por resolver.

Los Actos Administrativos pueden ser consultados en el sitio web <https://www.cnsc.gov.co/>, sección sistemas de información - Banco Nacional de Listas de Elegibles o a través del siguiente enlace: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general> digitando como Nombre del Proceso de Selección: **TERRITORIAL 2022 O NOMBRE DE LA ENTIDAD** y el Número del empleo **OPEC de su interés**.

Las Listas de Elegibles sobre las cuales no se presente solicitud de exclusión por parte de las Comisiones de Personal de cada Entidad, cobrarán firmeza vencidos los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el Banco nacional de Listas de Elegibles - BNLE, de conformidad con los artículos 28 y 29 de los Acuerdos del Proceso de selección de cada Entidad, atendiendo para ello el Criterio Unificado expedido por la CNSC denominado "Como opera la firmeza de las listas de elegibles cuando se realiza solicitud de exclusión", del 12 de julio de 2018.

Ver criterio

Se **recuerda** a los responsables de Talento Humano que, previo a que la Comisión de Personal inicie con la obligación dispuesta en el artículo 14 el Decreto Ley 760 de 2005, se debe garantizar el diligenciamiento del ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN, que remitido a cada entidad y se encuentra disponible en el siguiente enlace:

Ver Archivo Acuerdo de Confidencialidad y No Divulgación

Finalmente, con relación a la conformación de Listas de Elegibles de las Entidades restantes, esta Comisión Nacional informará con antelación la fecha de publicación que le corresponda a través de la página web.

7. SOLICITUD DE AMPARO:

Con fundamento en las circunstancias de hecho y de derecho que quedan expuestas, solicitamos de Su Señoría, se sirva ordenar las siguientes o similares medidas tendientes a la protección de mis derechos constitucionales fundamentales:

- 7.1. Declare que, con sus acciones y omisiones, los accionados en el presente asunto han vulnerado los derechos constitucionales fundamentales del accionante a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional), al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional), al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional), DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional) y al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional).
- 7.2. Que como consecuencia de lo anterior el despacho ordene la NULIDAD DEL **PROCESO DE SELECCIÓN CONVOCADO MEDIANTE ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”, DESDE LA ETAPA DE PLANEACIÓN, INCLUSIVE, A FIN DE QUE EL CONCURSO SE ADELANTE CON MEFCL DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA -EPA- DEBIDAMENTE ACTUALIZADO, CONFORME A LOS MANDATOS CONTENIDOS EN EL DECRETO NO 815 DE 2018 Y LA RESOLUCIÓN NO 667 DE 2018 DEL DAFP.**
- 7.3. En subsidio de lo anterior y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 12 de la ley 909 de 2004, **se ordene a la CNSC** que en ejercicio de sus funciones de vigilancia cumpla con las siguientes atribuciones: “... **b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;**...g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar; h) Tomar las

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

- 7.4. Requiera a las autoridades accionadas, para que se sirvan abstenerse de cualquier proceder, presente o futuro, tendiente a agravar la situación del accionante.
- 7.5. Las demás medidas que el despacho encuentre conducentes para garantizar los derechos fundamentales vulnerados del accionante.

8. PRUEBAS, INFORMES Y ANEXOS:

Solicitamos del despacho que de manera rigurosa se solicite a los accionados que en sus informes, además de todos los argumentos jurídicos que consideren pertinentes, respondan a los siguientes interrogantes, así:

- 8.1. Sírvase ordenar a los representantes legales de las entidades accionadas, rendir informes relacionado con las circunstancias de hecho y de derecho que constituyen el fundamento de la presente acción de tutela, y puntualmente informar al despacho sobre los siguientes aspectos, así:

8.1.1. A la CNSC, se sirva informar:

- Las razones por las cuales procedió a expedir el **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”**, sin constatar si el manual **SUPUESTAMENTE ACTUALIZADO por el IPCC**, había sido ajustado en cumplimiento de los mandatos contenidos en el decreto No 815 de 2018, resolución 667 de 2018 emanada del DAFF y su propia Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, que impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para adelantar el concurso cuestionado, en especial en cuanto a que dichos MEFCL consignaran las denominadas **competencias funcionales**.
- Las razones por las cuales se determina la evaluación de **competencias funcionales** a los participantes del concurso de méritos del presente caso, con carácter eliminatorio, pese a que tales competencias funcionales **NO** se encuentran previstas en **LA RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021**.

- Se sirvan explicar al despacho la metodología que le permite a la CNSC elaborar un “**modelo de medición propio...A PARTIR DEL REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE A TRAVÉS DEL MEFCL...**”, según se lee en la página 6 de 9 del **Oficio 2024RS001571 de 9 de enero del 2024, de la CNSC, que se aporta anexo al presente memorial, pese a que en el MEFCL del IPCC no se consignaron la denominadas COMPETENCIAS FUNCIONALES.**

8.1.2. Al **IPCC** se sirva informar:

- Las razones por las cuales al momento de actualizar el manual de funciones contenido en **LA RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021, NO SE DIO CUMPLIMIENTO** de los mandatos contenidos en el decreto No 815 de 2018, resolución 667 de 2018 emanada del DAFF y su propia Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, que impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para adelantar el concurso cuestionado, en especial en cuanto a que dichos MEFCL consignaran las denominadas **competencias funcionales**, y se utilizó una guía para el ajuste de manuales de funciones del año 2015, expedida por el DAFP, pese a que con posterioridad a dicho documento el DAFP expidió nuevas cartillas para realizar dichos ajustes.

8.1.3. A la Universidad del AREA Andina – UNIANDINA:

- Las razones por las cuales al momento de diseñar y estructurar las pruebas de conocimiento para las cuales fue contratada, dejó de considerar que en el manual de funciones contenido en **LA RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021**, contenido del manual de funciones del **IPCC**, **NO SE DIO CUMPLIMIENTO** a los mandatos contenidos en el decreto No 815 de 2018, resolución 667 de 2018 emanada del DAFF y su propia Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, que impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para adelantar el concurso cuestionado, en especial en cuanto a que dichos MEFCL consignaran las denominadas **competencias funcionales**.
- Explique las razones y fundamento que sirvieron a la Universidad del AREA Andina – UNIANDINA para determinar las preguntas referentes a las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** si estas **NO ESTABAN PREVIAMENTE ESTABLECIDAS EN LA RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021** **CONTENTIVO DEL MANUAL DE FUNCIONES DEL IDER-, QUE CONSTITUYE EL REFERENTE OBLIGATORIO PARA EVALUAR AL PERSONAL DE DICHA ENTIDAD SOMETIDOS A CONCURSO Y/O A CUALQUIER PARTICIPANTE DEL CONCURSO.**
- Se sirvan explicar al despacho la metodología que le permitió a la UNIANDINA elaborar un “**modelo de medición propio...A PARTIR DEL REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE A TRAVÉS DEL MEFCL...**”, según se lee en la página 6 de

9 del **Oficio 2024RS001571 de 9 de enero del 2024, de la CNSC, que se aporta anexo al presente memorial, pese a que en el MEFCL del IPCC no se consignaron la denominadas COMPETENCIAS FUNCIONALES.**

8.2. Sírvase tener como prueba copias en PDF:

- Copia en PDF de **LA RESOLUCIÓN No 015 DE 17 DE FEBRERO DE 2021.**
- Copia en PDF del **ACUERDO 115 del 12 de marzo de 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – Proceso de selección en entidades del orden territorial No 2268 de 2022”.**
- Copia PDF de **“Guía de orientación al aspirante presentación de pruebas escritas”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina.
- Requerimiento de procedibilidad para la presentación de una acción de cumplimiento elevada ante la CNSC por los señores **JORGE GALOFRE FLOREZ**, en condición de representante legal del **SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR), y REDIN DE HORTA DÍAZ**, en condición de representante legal del **SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR),**
- **Oficio 2024RS001571 de 9 de enero del 2024, de la CNSC.**
- Circular No 100-001 de 24 de febrero de 2020.

9. ANEXOS:

9.1. Documentales reseñados en el capítulo anterior.

1. NOTIFICACIONES:

El demandante puede ser notificado en su correo electrónico así:

LESTER GONZALEZ RODRIGUEZ, lestergoro@yahoo.es

La CNSC en el correo y notificacionesjudiciales@cns.gov.co

La FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA UNIANDINA en el correo notificacionjudicial@areandina.edu.co

El IPCC, notificacionesjudiciales@ipcc.gov.co

10. COMPETENCIA:

De conformidad con lo previsto en el numeral 2) del artículo 1o. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2.2.3.1.2.1 DEL DECRETO NÚMERO 1069 DE 2015, es Su Señoría el juez competente para conocer del presente asunto.

Declaro bajo la gravedad del juramento que el accionante no ha interpuesto acción judicial de tutela por los mismos hechos aquí narrados ante otra autoridad jurisdiccional.

Atentamente,

LESTER GONZALEZ RODRIGUEZ.
C.C. No 73117331.



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 115
12 de marzo del 2022



"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

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

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

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

(...)

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

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

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

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

(...)

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

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

(...)

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

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

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

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

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

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

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó, conjuntamente con el INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS, en adelante la ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente", el cual fue remitido a la CNSC mediante el radicado No. 2021RE016893 del 14 de diciembre de 2021. Adicionalmente, los referidos funcionarios, al certificar la aludida OPEC, asumieron que *"Las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (...), por lo que se exime a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)"*.

Además, para este proceso de selección, dichos servidores públicos, mediante radicado No. 2021RE016893 del 14 de diciembre de 2021, certificaron que la ENTIDAD no cuenta con empleos vacantes que cumplan los requisitos exigidos por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 para ser ofertados en la modalidad de Ascenso.

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

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

Con relación a la aplicación del artículo 2 del Decreto 498 de 2020, la ENTIDAD reportó la existencia de servidores públicos provisionales activos de los Niveles Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 785 de 2005, que desde entonces no han cambiado de empleo.

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

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección, en la modalidad Abierto, para proveer las vacantes definitivas de los empleos referidos en el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS, que se identificará como *"Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"*.

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

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

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

- Convocatoria y divulgación
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos.
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

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

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, los Decretos Ley 760 y 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, las Leyes 1955 y 1960 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113 y 2119 de 2021, el Decreto 952 de 2021, el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, el MEFCL vigente de la ENTIDAD, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

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

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

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

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

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

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

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

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

- **Requisitos generales para participar en este proceso de selección:**
 1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
 2. Registrarse en el SIMO.
 3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
 4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO 3. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del *"Acceso a Pruebas"*, a quienes en su momento lo soliciten, en los términos de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN
EMPLEOS QUE REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	7	7
TOTAL	7	7

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

CAPÍTULO III

DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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

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

PARÁGRAFO. El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 785 del 17 de marzo de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

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

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

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección. Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

TABLA No. 2
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN
EMPLEOS QUE REQUIEREN EXPERIENCIA

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscribieron a los mismos empleos de los Niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 785 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la *Prueba de Valoración de Antecedentes* se va a realizar con base en los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFL utilizado para el presente proceso de selección.

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

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

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

ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

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

CAPÍTULO VI LISTAS DE ELEGIBLES

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

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

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

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

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

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

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 33. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2268 de 2022"

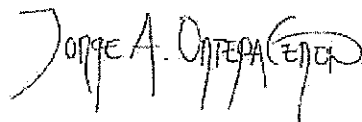
por regla general, las *Listas de Elegibles* tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores públicos en condición de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

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

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., el 12 de marzo del 2022



JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO



OSCAR DAVID URIZA PEREZ
Representante Legal

Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena De Indias

Aprobó: Ruth Melisa Maltos Rodríguez – Asesora Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
Revisó: Jennyffer Johana Beltrán Ramírez - Profesional Esp. del Despacho
Leidy Geraldine Urbano Avendaño - Profesional Esp. del Despacho
Luis Gabriel Rodríguez de la Rosa – Profesional Esp. del Despacho
Nathalia K. Rodríguez Muñoz – Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
Proyectó: Constanza Melissa Méndez - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
María Paula Segura - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
Juan Manuel Triana Castillo – Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
Leidy Viviana Pérez Bultrago – Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022



Guía de Orientación al Aspirante

PRESENTACIÓN DE PRUEBAS ESCRITAS

Junio 2023

Contenido

1. PRESENTACIÓN	3
2. GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS.....	3
2.1. Competencias laborales a evaluar con las Pruebas Escritas a aplicar	3
2.2. Acuerdos que rigen el presente Proceso de Selección.....	3
2.3. Definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas a aplicar	8
3. FORMATO DE LAS PRUEBAS	9
4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	10
4.1. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto....	10
4.2. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos de conductor mecánico o conductor	10
4.3 Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos que NO requieren experiencia	10
5. INDICADORES.....	11
6. EJEMPLOS DE PREGUNTAS.....	11
6.1. Ejemplos de preguntas de Juicio Situacional de la Prueba de Competencias Funcionales ..	11
6.2. Ejemplo de preguntas de Juicio Situacional de la prueba de Competencias Comportamentales	13
7. HOJA DE RESPUESTAS.....	14
7.1. Diligenciamiento de la Hoja de Respuestas	14
8. METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	20
9. CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS	20
9.1. Antes de la presentación de las Pruebas Escritas	20
9.1.1. Citación para la presentación de las Pruebas Escritas	20
9.1.2. Ciudades de aplicación de las Pruebas Escritas	20
9.2. Durante la presentación de las Pruebas Escritas	21
9.2.1. Documentos de identificación para la presentación de las Pruebas Escritas	21
9.2.2. Elementos permitidos para la presentación de las pruebas.....	21
9.2.3. Instrucciones para el día de la aplicación de las Pruebas Escritas	22
9.2.4. Causales de anulación de las Pruebas Escritas	23
9.2.5. Aspirantes en situación de discapacidad	25
9.3. Después de la presentación de las Pruebas Escritas	25
9.3.1. Resultados, Reclamaciones y Acceso a Pruebas Escritas	25

1. PRESENTACIÓN

La presente GUÍA DE ORIENTACIÓN contiene los aspectos generales, el procedimiento y las recomendaciones que los aspirantes admitidos a la etapa de aplicación Pruebas de selección, deben tener en cuenta antes, durante y después de la aplicación de las Pruebas Escritas en el del Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial – 2022 en modalidad abierto y ascenso, el cual abarca los Procesos de Selección 2250 a 2315 y el 2317, con los que se busca proveer en modalidad **ascenso** cuatrocientas doce (412) vacantes definitivas de doscientos setenta y ocho (278) empleos y en modalidad **abierto** mil seiscientas sesenta (1.660) vacantes definitivas de ochocientos setenta y siete (877) empleos pertenecientes al Sistema de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de cada una de las sesenta y seis (66) entidades que hacen parte integral del Proceso de Selección de Entidades del Orden Territorial – 2022.

2. GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

2.1. Competencias laborales a evaluar con las Pruebas Escritas a aplicar.

Para el presente proceso de selección se aplicará el siguiente conjunto de Pruebas Escritas, el cual se encuentra orientado a identificar a los candidatos más idóneos para ejercer los empleos ofertados:

- a) **Prueba sobre Competencias Funcionales:** Evalúa el conjunto de conocimientos aplicados, aptitudes y habilidades tanto generales como específicas que debe demostrar el empleado para ejercer un cargo.
- b) **Prueba sobre Competencias Comportamentales:** Evalúa el conjunto de Conjunto de características de la conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, las cuales se evaluarán conforme al contenido del Decreto 815 de 2018 (DAFP, 2018).

2.2. Acuerdos que rigen el presente Proceso de Selección.

El presente proceso de selección se encuentra regido por los Acuerdos expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para ofertar el proceso de selección de las diferentes entidades participantes, los cuales se relacionan a continuación:

Guía de Orientación al Aspirante
PRESENTACIÓN DE PRUEBAS
ESCRITAS

DEPARTAMENTO	ENTIDAD	No. DE PROCESO DE SELECCIÓN	No. DE ACUERDO
ATLÁNTICO	ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANQUILLA	2289	221 de 3 de Mayo de 2022 ¹
	CONCEJO MUNICIPAL DE MALAMBO	2255	101 del 11 de Marzo de 2022
	ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL BARRANQUILLA VERDE	2258	95 del 11 de Marzo de 2022
	INSTITUCION UNIVERSITARIA ITSA	2307	100 del 11 de marzo de 2022 ²
	INSTITUTO DE TRÁNSITO DEL ATLÁNTICO	2269	69 del 10 de marzo de 2022
	PERSONERIA DISTRITAL DE BARRANQUILLA	2278	118 del 12 de marzo de 2022
BOLÍVAR	ALCALDÍA DE CARTAGENA DE INDIAS, DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL	2250	72 del 10 de marzo de 2022
	DISTRISEGURIDAD	2257	66 del 10 de marzo de 2022
	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA	2259	82 del 11 de marzo de 2022
	FONDO DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL Y REFORMA URBANA DISTRITAL (CORVIVIENDA)	2260	126 del 23 de marzo de 2022
	INSTITUCION UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA	2264	68 del 10 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLÍVAR	2265	105 del 12 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS	2268	115 del 12 de marzo de 2022
	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE BOLÍVAR (IDERBOL)	2272	129 del 24 de marzo de 2022
	INSTITUTO DISTRITAL DE DEPORTES Y RECREACIÓN DE CARTAGENA (IDER)	2273	74 del 10 de marzo de 2022
	SECRETARIA DE EDUCACION DISTRITO TURÍSTICO Y CULTURAL DE CARTAGENA	2286	98 del 11 de marzo de 2022 ³

¹ Modificado por el Acuerdo No. 336 del 31 de mayo del 2022.

² Modificado por el Acuerdo No. 331 del 31 de mayo del 2022.

³ Modificado por el Acuerdo No. 324 del 16 de mayo de 2022.

Guía de Orientación al Aspirante
PRESENTACIÓN DE PRUEBAS
ESCRITAS

DEPARTAMENTO	ENTIDAD	No. DE PROCESO DE SELECCIÓN	No. DE ACUERDO
CALDAS	ALCALDÍA MUNICIPAL DE MANIZALES	2252	117 del 12 de marzo de 2022 ⁴
CUNDINAMARCA	AGENCIA DE CUNDINAMARCA PARA LA PAZ Y LA CONVIVENCIA	2298	102 del 11 de marzo de 2022
	ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA	2251	122 del 22 de marzo de 2022
	ALCALDIA MUNICIPAL DE FACATATIVÁ	2314	55 del 10 de marzo de 2022
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ	2288	92 del 11 de marzo de 2022 ⁵
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE SOPÓ	2300	53 del 10 de marzo de 2022
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA CALERA	2290	93 del 11 de marzo de 2022
	CENTRO CULTURAL BACATÁ DE FUNZA	2253	78 del 11 de marzo de 2022
	CONCEJO MUNICIPAL DE CAJICÁ	2293	79 del 11 de marzo de 2022
	CONCEJO MUNICIPAL DE FACATATIVÁ	2254	104 del 12 marzo de 2022
	CONCEJO MUNICIPAL DE CHIA	2315	125 del 22 marzo de 2022
	CONCEJO MUNICIPAL DE TOCANCIPÁ	2256	108 del 12 de marzo de 2022
	CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA	2296	112 del 12 marzo de 2022
	GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA	2304	220 del 19 de abril de 2022
	INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO, VIVIENDA Y GESTIÓN TERRITORIAL DE CHÍA- IDUVI	2266	107 del 12 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA	2305	94 del 11 de marzo de 2022

⁴ Modificado por el Acuerdo No. 321 del 16 de Mayo del 2022 y Modificado por el Acuerdo No. 327 del 20 de Mayo del 2022.

⁵ Modificado por el Acuerdo No. 320 del 16 de Mayo del 2022 y Modificado por el acuerdo No. 333 del 31 de Mayo del 2022.

Guía de Orientación al Aspirante
PRESENTACIÓN DE PRUEBAS
ESCRITAS

DEPARTAMENTO	ENTIDAD	No. DE PROCESO DE SELECCIÓN	No. DE ACUERDO
	INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE CULTURA Y TURISMO DE CUNDINAMARCA	2308	70 del 10 de marzo de 2022
	INSTITUTO MUNICIPAL DE RECREACIÓN Y DEPORTE DE CHÍA	2312	84 del 11 de marzo de 2022
	INSTITUTO MUNICIPAL DE VIVIENDA DE INTERÉS SOCIAL DE CAJICÁ	2274	134 del 25 de marzo de 2022
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTE Y LA RECREACIÓN DE MADRID	2311	111 del 12 de marzo de 2022
	INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE DE SOACHA	2275	73 del 10 de marzo de 2022 ⁶
	PERSONERIA MUNICIPAL DE COTA	2276	85 del 11 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE FUSAGASUGA	2280	87 del 11 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE LA CALERA	2281	88 del 11 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE SOACHA	2283	109 del 12 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE SOPO	2284	90 del 11 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE ZIPAQUIRÁ	2285	119 del 12 de marzo de 2022
	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ZIPAQUIRA	2303	75 del 10 de marzo de 2022
	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE PENSIONES DE CUNDINAMARCA- UAEPG	2306	71 del 10 de marzo de 2022
HUILA	GOBERNACIÓN DE HUILA	2261	80 del 11 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE PITALITO	2270	110 del 12 de marzo de 2022 ⁷
LA GUAJIRA	ALCALDIA MUNICIPAL DE MAICAO	2299	54 del 10 de marzo de 2022
	ALCALDIA MUNICIPAL DE URIBIA	2301	52 del 10 de marzo de 2022

⁶ Modificado por el Acuerdo No. 319 del 16 de mayo del 2022.

⁷ Modificado por el Acuerdo No. 334 del 31 de mayo del 2022.

Guía de Orientación al Aspirante
PRESENTACIÓN DE PRUEBAS
ESCRITAS

DEPARTAMENTO	ENTIDAD	No. DE PROCESO DE SELECCIÓN	No. DE ACUERDO
	GOBERNACIÓN DE LA GUAJIRA	2262	67 del 10 de marzo de 2022 ⁸
META	ASOCIACION DE MUNICIPIOS DEL ARIARI	2297	97 del 11 de marzo de 2022
	CORPORACIÓN CULTURAL MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	2295	81 del 11 de marzo de 2022
	GOBERNACION DEL META	2263	132 del 25 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE DEPORTE Y RECREACIÓN DEL META	2309	121 del 22 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE TURISMO DE VILLAVICENCIO	2271	83 del 11 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	2313	91 del 11 de marzo de 2022
	ALCALDIA MUNICIPAL DE VILLAVICENCIO	2302	222 del 3 de mayo de 2022
NORTE DE SANTANDER	ÁREA METROPOLITANA DE CÚCUTA	2292	96 del 11 de marzo de 2022
	PERSONERIA MUNICIPAL DE LOS PATIOS	2282	89 del 11 de marzo de 2022
	ALCALDÍA MUNICIPAL DE OCAÑA	2317	128 del 24 de marzo de 2022 ⁹
RISARALDA	ALCALDIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS	2287	76 del 10 de marzo de 2022
	ÁREA METROPOLITANA CENTRO OCCIDENTE	2291	77 del 10 de marzo de 2022
	CONCEJO MUNICIPAL DE PEREIRA	2294	124 del 22 de marzo de 2022
	INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA	2267	114 del 12 de marzo de 2022
	PERSONERÍA MUNICIPAL DE PEREIRA	2277	113 del 12 de marzo de 2022

⁸ Modificado por el Acuerdo No. 323 del 16 de mayo del 2022.

⁹ Modificado por el acuerdo No. 322 del 16 de Mayo del 2022.

DEPARTAMENTO	ENTIDAD	No. DE PROCESO DE SELECCIÓN	No. DE ACUERDO
	PERSONERIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS	2279	86 del 11 de marzo de 2022

2.3. Definiciones relacionadas con las Pruebas Escritas a aplicar.

Con el fin que el aspirante se familiarice con los elementos fundamentales que hacen parte de estas pruebas, se presentan las siguientes definiciones de los conceptos más importantes a tener en cuenta:

- **Competencia Laboral:** Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 815 de 2018).
- **Indicadores:** Corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, a partir de los cuales se definirán y elaborarán las Pruebas Escritas del proceso de selección. Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que son entendidos como las Capacidades, Habilidades y Aplicación de Conocimientos, que se evalúan mediante las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Competencias Comportamentales y que se requieren para que un trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo.
- **Caso:** Hace parte del ítem y corresponde a la situación hipotética que frecuentemente se presenta en un contexto laboral. En las Pruebas de Juicio Situacional, es a partir del cual que se construye el enunciado y las opciones de respuesta.
- **Pregunta:** Formulación de un enunciado con tres (3) opciones de respuesta, el cual se relaciona con el caso planteado y tiene como objetivo medir uno (1) de los ejes temáticos.
- **Enunciado:** Planteamiento o tarea frente al cual el aspirante debe analizar las posibles acciones a realizar. En las Pruebas de Juicio Situacional, dicho planteamiento se deriva del Caso.
- **Opciones de respuesta:** Alternativas de acción frente al enunciado planteado, de las cuales el aspirante debe seleccionar la correcta.

- **Clave:** Opción de respuesta que contesta de forma correcta el enunciado o se ajusta al comportamiento esperado.
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial (artículo 4 numeral 4.2 del Decreto 785 de 2005).
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (artículo 4 numeral 4.3 del Decreto 785 de 2005).
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología (artículo 4 numeral 4.4 del Decreto 785 de 2005).
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución (artículo 4 numeral 4.5 del Decreto 785 de 2005).

3. FORMATO DE LAS PRUEBAS

Para las Pruebas de Competencias Funcionales y Competencias Comportamentales se utilizará el formato de Pruebas de *Juicio Situacional*. Este formato de prueba permite evaluar a los aspirantes de manera coherente con las situaciones que pueden presentarse en los empleos públicos para los cuales concursan y, por consiguiente, son idóneas para predecir su desempeño laboral en dichos empleos.

Una pregunta con el formato de Pruebas de *Juicio Situacional* se caracteriza por derivarse de un Caso, frente al que se hace un planteamiento (*Enunciado*) y se presentan tres (3) *Opciones de Respuesta*, de las cuales una es la correcta, pues, es la única que presenta una solución efectiva al planteamiento descrito en el Enunciado (ver el acápite de “Definiciones” del numeral 2.2 de la presente Guía).

4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

De conformidad con los diferentes Acuerdos publicados por la CNSC para llevar a cabo los procesos de selección de las entidades participantes, a la fecha, se encuentra que existen tres ponderaciones diferentes para las pruebas escritas a aplicar. Una de las ponderaciones corresponde a las aplicadas para los empleos con denominación conductor y conductor mecánico, la otra corresponde a los empleos que no requieren experiencia y la última corresponde a los empleos que dentro de sus requisitos mínimos exigen experiencia, las cuales se muestran a continuación.

4.1. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto

Tabla No 1.

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

4.2. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos de conductor mecánico o conductor

Tabla No 2.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30 %	65.00
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45 %	N/A
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25 %	N/A
Total		100 %	

4.3 Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos que NO requieren experiencia

Tabla No 3.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75 %	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25 %	N/A
Total		100 %	

5. INDICADORES

Los *Indicadores* con base en los cuales se estructuraron las Pruebas Escritas a aplicar en este proceso de selección, pueden ser consultados en el link https://ordenterritorial-areandina.com/consulta_indicadores_territorial/ ingresando con su número de inscripción.

Se aclara que es responsabilidad de los aspirantes consultar el material que contenga Bibliografía relacionada con los *Indicadores* del cargo al que aspira.

6. EJEMPLOS DE PREGUNTAS

6.1. Ejemplos de preguntas de Juicio Situacional de la Prueba de Competencias Funcionales

Nivel jerárquico: Profesional

Indicador: Evaluación de desempeño – sector educativo

A partir del siguiente caso responda las preguntas de la 1 a la 3

En una entidad se encuentran consolidando las evaluaciones de desempeño docente para realizar el trámite respectivo ante el Ministerio de Educación. No obstante, es necesario realizar la revisión de estas evaluaciones, para lo cual asignan a un profesional del área, quién debe garantizar que las evaluaciones entregadas se encuentren completas y hayan sido diligenciadas correctamente.

1. Se requiere identificar que las evaluaciones ordinarias reportadas se encuentren completas, por lo que al profesional del área le corresponde verificar que
 - a. las instituciones educativas remitieran los resultados del total de la planta docente registrada en las bases de datos de talento humano.
 - b. se hayan recibido los resultados de los docentes que han estado vinculados por al menos tres meses en cada establecimiento educativo.
 - c. los resultados entregados por cada centro educativo correspondan a los docentes que estuvieron vinculados durante todo el periodo académico.

Clave: B

Justificación: La opción de respuesta B es la correcta toda vez que de acuerdo con la información del caso, se debe adelantar la revisión de las evaluaciones de desempeño de los docentes y en el enunciado se pide garantiza que cada colegio las haya entregado completas, lo cual, de acuerdo con el Decreto 1278 de 2012, ARTÍCULO 32, la evaluación de desempeño se realizara a todos aquellos docentes que hayan laborado durante tres (3) meses o más en un mismo establecimiento educativo.

2. Durante la revisión el profesional debe relacionar las evaluaciones que presentan inconsistencias en su diligenciamiento, por lo que el profesional debe incluir
 - a. aquellas evaluaciones entregadas sin la firma del rector o director de la institución.
 - b. las evaluaciones de los rectores que vienen firmadas por su superior jerárquico.
 - c. los documentos de las evaluaciones reportadas para el último año académico.

Clave: A

Justificación: Correcta de acuerdo al Decreto 1278 de 2012, ARTÍCULO 32. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO..."Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores".

3. Durante la consolidación de los documentos entregados por parte de los colegios para evitar inconsistencias en el trámite que debe realizar, el profesional del área debe verificar que
 - a. las instituciones educativas hayan remitido la evaluación realizada por parte de la Secretaría de Educación.
 - b. cuente con las encuestas que se aplican a los padres por parte de los establecimientos educativos.
 - c. se incluya un análisis de información de los logros de los estudiantes de cada uno de los centros educativos.

Clave: A

Justificación: Correcta, teniendo en cuenta que la evaluación de la secretaria de educación no es un instrumento válido de evaluación docente, de acuerdo al Decreto 1278 de 2012 en su ARTÍCULO 33. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Para evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear entre otros, los siguientes instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes.

6.2. Ejemplo de preguntas de Juicio Situacional de la prueba de Competencias Comportamentales

Caso 1

Nivel jerárquico: Asistencial

Eje temático: Manejo de la información

A partir del siguiente caso responda las preguntas de la 1 a la 3

El coordinador del área me ha pedido el favor de llevar una carpeta que contiene los documentos reservados de un compañero al que le fue llamada la atención; dentro de los documentos se encuentra uno donde se indica el motivo y el tipo de sanción que recibirá su compañero.

1. Para entregar los documentos necesito información adicional, por lo que decido preguntar al coordinador
 - a. el lugar donde debo llevar la carpeta.
 - b. el contenido que tienen los documentos.
 - c. el nombre de quién recibió la sanción.

Clave: A

Justificación: Esta opción es la respuesta correcta porque demuestra que la persona se centra en recoger solo la información importante para el desarrollo de la labor asignada, ajustándose a lo establecido por el Decreto 815 de 2018 para la competencia manejo de la información para el nivel asistencial, la cual se entiende cómo: Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone y presenta la conducta asociada “Recoge solo información imprescindible para el desarrollo de la tarea”.

2. Al momento de asignarle la tarea le han solicitado garantizar que la información de los documentos sea tratada con el debido cuidado, por lo que usted decide
 - a. comunicar lo sucedido verazmente a sus compañeros.
 - b. revisar los documentos para evitar errores en la tarea.
 - c. cumplir su obligación sin consultar la información entregada.

Clave: C

Justificación: Esta opción de respuesta es correcta porque se observa que la persona conoce que la información que se encuentra a su cargo es reservada y trata de darle el manejo adecuado, mostrando que su conducta se ajusta a lo propuesto por el Decreto 815 de 2018 para la competencia manejo de la información para el nivel asistencial, la cual se entiende cómo: Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que

dispone y presenta la conducta asociada “Maneja con responsabilidad las informaciones personales e institucionales de que dispone”.

3. Un funcionario de talento humano que se cruza con usted le pregunta por la sanción impuesta, a lo que usted responde que
- la información se encuentra consignada en los documentos y debe revisarlos.
 - su responsabilidad es entregar la carpeta y desconoce los detalles del caso.
 - puede revisar el contenido de la carpeta y buscar estos datos sobre el caso

Clave: B

Justificación: Esta opción de respuesta es correcta porque se evidencia que la persona evita hacer pública la información de la institución y que maneja con responsabilidad dicha información, mostrando que su conducta se ajusta a lo estipulado para la competencia manejo de la información para el nivel asistencial, la cual se entiende cómo: Manejar con responsabilidad la información personal e institucional de que dispone y presenta la conducta asociada “Evade temas que indagan sobre información confidencial”.

7. HOJA DE RESPUESTAS

El único documento en el cual los aspirantes deben consignar las respuestas es en la *Hoja de Respuestas de las Pruebas Escritas*, la cual será entregada junto con el cuadernillo de preguntas por el jefe de salón.

7.1. Diligenciamiento de la Hoja de Respuestas

Para diligenciar correctamente la *Hoja de Respuestas de las Pruebas Escritas* a aplicar en este proceso de selección, se deben seguir las siguientes recomendaciones generales:

- Una vez el *Jefe de Salón* le haya entregado el *Cuadernillo de las Pruebas Escritas* y la *Hoja de Respuestas*, usted debe verificar que sus nombres y apellidos estén correctamente escritos en la *Hoja de Respuestas* y que el número de la *Hoja de Respuestas* sea el mismo número del *Cuadernillo de las Pruebas*. De no ser así, deberá informarlo inmediatamente al *Jefe de Salón*.
- La calificación se realiza mediante lectura electrónica, por lo que debe verificar que el óvalo de la respuesta esté completamente relleno. Aquellas respuestas que no rellenen completamente el óvalo pueden ser tomadas como desaciertos en la lectura electrónica de las mismas.
- Tenga en cuenta que los campos de nombres y apellidos que corresponden a cada aspirante deben venir diligenciados en la *Hoja de Respuestas de las Pruebas Escritas*.
- En caso de presentar inquietudes frente a la *Hoja de Respuestas de las Pruebas Escritas* consulte la situación con el jefe de salón quién le brindará las orientaciones según el caso.

Las instrucciones específicas para el diligenciamiento de la *Hoja de Respuestas* se observan en la siguiente ilustración:

PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022

INSTRUCCIONES HOJA DE RESPUESTAS

Verifique que sus nombres y apellidos estén correctos, si no es así, avísele al jefe de salón antes de comenzar a responder.

ESTIMADO (A) PARTICIPANTE, TENGA EN CUENTA AL LLENAR ESTA HOJA DE RESPUESTAS:

- Marque y escriba sus respuestas únicamente con lápiz de mina negra No.2
- Rellene completamente el círculo que corresponda a su escogencia
- No haga señales ni marcas adicionales. No maltrate ni doble esta hoja
- No marque más de una respuesta por pregunta, porque será anulada
- Verifique que el número de la respuesta coincida con el número de la pregunta
- Borre total y limpiamente la respuesta que desee cambiar
- Recuerde que no debe responder en el cuadernillo, solo en esta hoja de respuestas

CÓMO MARCAR LAS RESPUESTAS

 (A) (B) (C)	→	Incorrecto
(A) (B) 	→	Incorrecto
(A)  (C)	→	Incorrecto
(A) (B) 	→	Incorrecto
(A) (B) 	→	CORRECTO

Guía de Orientación al Aspirante
PRESENTACIÓN DE PRUEBAS
ESCRITAS

A continuación, se muestran las ilustraciones de las *Hojas de Respuestas* para las Pruebas Escritas:

Hoja de respuesta para los empleos de nivel Asistencial – Operativo

PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022





CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina

legis

HR.1



Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres	Registro	No. Identificación
---------------------	----------	--------------------

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

Firma del aspirante sin salirse del recuadro

C.C. del aspirante sin salirse del recuadro

**ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA
LAS INSTRUCCIONES AL RESPALDO**

TIPO DE MARCACIONES

INCORRECTAS

☐
☒
☐

CORRECTA

☐
☒
☐
☐

HOJA DE RESPUESTAS

1. ☐ A ☐ B ☐ C 2. ☐ A ☐ B ☐ C 3. ☐ A ☐ B ☐ C 4. ☐ A ☐ B ☐ C 5. ☐ A ☐ B ☐ C 6. ☐ A ☐ B ☐ C 7. ☐ A ☐ B ☐ C 8. ☐ A ☐ B ☐ C 9. ☐ A ☐ B ☐ C 10. ☐ A ☐ B ☐ C 11. ☐ A ☐ B ☐ C 12. ☐ A ☐ B ☐ C 13. ☐ A ☐ B ☐ C 14. ☐ A ☐ B ☐ C 15. ☐ A ☐ B ☐ C 16. ☐ A ☐ B ☐ C	17. ☐ A ☐ B ☐ C 18. ☐ A ☐ B ☐ C 19. ☐ A ☐ B ☐ C 20. ☐ A ☐ B ☐ C 21. ☐ A ☐ B ☐ C 22. ☐ A ☐ B ☐ C 23. ☐ A ☐ B ☐ C 24. ☐ A ☐ B ☐ C 25. ☐ A ☐ B ☐ C 26. ☐ A ☐ B ☐ C 27. ☐ A ☐ B ☐ C 28. ☐ A ☐ B ☐ C 29. ☐ A ☐ B ☐ C 30. ☐ A ☐ B ☐ C 31. ☐ A ☐ B ☐ C 32. ☐ A ☐ B ☐ C	33. ☐ A ☐ B ☐ C 34. ☐ A ☐ B ☐ C 35. ☐ A ☐ B ☐ C 36. ☐ A ☐ B ☐ C 37. ☐ A ☐ B ☐ C 38. ☐ A ☐ B ☐ C 39. ☐ A ☐ B ☐ C 40. ☐ A ☐ B ☐ C 41. ☐ A ☐ B ☐ C 42. ☐ A ☐ B ☐ C 43. ☐ A ☐ B ☐ C 44. ☐ A ☐ B ☐ C 45. ☐ A ☐ B ☐ C 46. ☐ A ☐ B ☐ C 47. ☐ A ☐ B ☐ C 48. ☐ A ☐ B ☐ C	49. ☐ A ☐ B ☐ C 50. ☐ A ☐ B ☐ C 51. ☐ A ☐ B ☐ C 52. ☐ A ☐ B ☐ C 53. ☐ A ☐ B ☐ C 54. ☐ A ☐ B ☐ C 55. ☐ A ☐ B ☐ C 56. ☐ A ☐ B ☐ C 57. ☐ A ☐ B ☐ C 58. ☐ A ☐ B ☐ C 59. ☐ A ☐ B ☐ C 60. ☐ A ☐ B ☐ C 61. ☐ A ☐ B ☐ C 62. ☐ A ☐ B ☐ C 63. ☐ A ☐ B ☐ C 64. ☐ A ☐ B ☐ C	65. ☐ A ☐ B ☐ C 66. ☐ A ☐ B ☐ C 67. ☐ A ☐ B ☐ C 68. ☐ A ☐ B ☐ C 69. ☐ A ☐ B ☐ C 70. ☐ A ☐ B ☐ C 71. ☐ A ☐ B ☐ C 72. ☐ A ☐ B ☐ C 73. ☐ A ☐ B ☐ C 74. ☐ A ☐ B ☐ C 75. ☐ A ☐ B ☐ C 76. ☐ A ☐ B ☐ C 77. ☐ A ☐ B ☐ C 78. ☐ A ☐ B ☐ C
---	--	--	--	--

Guía de Orientación al Aspirante
PRESENTACIÓN DE PRUEBAS
ESCRITAS

- **Hoja de respuesta para los empleos de nivel Asistencial – Administrativo y Técnico**

HR2



PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina



legis



Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres

Registro

No. Identificación

Hago constar que he leído y oporto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

Firma del aspirante sin salirse del recuadro

C.C. del aspirante sin salirse del recuadro

**ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA
LAS INSTRUCCIONES AL RESPALDO**

TIPO DE MARCACIONES

INCORRECTAS

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

CORRECTA

☒ ☐ ☐ ☐ ☐

HOJA DE RESPUESTAS

1. ☐ A ☐ B ☐ C
2. ☐ A ☐ B ☐ C
3. ☐ A ☐ B ☐ C
4. ☐ A ☐ B ☐ C
5. ☐ A ☐ B ☐ C
6. ☐ A ☐ B ☐ C
7. ☐ A ☐ B ☐ C
8. ☐ A ☐ B ☐ C
9. ☐ A ☐ B ☐ C
10. ☐ A ☐ B ☐ C
11. ☐ A ☐ B ☐ C
12. ☐ A ☐ B ☐ C
13. ☐ A ☐ B ☐ C
14. ☐ A ☐ B ☐ C
15. ☐ A ☐ B ☐ C
16. ☐ A ☐ B ☐ C
17. ☐ A ☐ B ☐ C
18. ☐ A ☐ B ☐ C

19. ☐ A ☐ B ☐ C
20. ☐ A ☐ B ☐ C
21. ☐ A ☐ B ☐ C
22. ☐ A ☐ B ☐ C
23. ☐ A ☐ B ☐ C
24. ☐ A ☐ B ☐ C
25. ☐ A ☐ B ☐ C
26. ☐ A ☐ B ☐ C
27. ☐ A ☐ B ☐ C
28. ☐ A ☐ B ☐ C
29. ☐ A ☐ B ☐ C
30. ☐ A ☐ B ☐ C
31. ☐ A ☐ B ☐ C
32. ☐ A ☐ B ☐ C
33. ☐ A ☐ B ☐ C
34. ☐ A ☐ B ☐ C
35. ☐ A ☐ B ☐ C
36. ☐ A ☐ B ☐ C

37. ☐ A ☐ B ☐ C
38. ☐ A ☐ B ☐ C
39. ☐ A ☐ B ☐ C
40. ☐ A ☐ B ☐ C
41. ☐ A ☐ B ☐ C
42. ☐ A ☐ B ☐ C
43. ☐ A ☐ B ☐ C
44. ☐ A ☐ B ☐ C
45. ☐ A ☐ B ☐ C
46. ☐ A ☐ B ☐ C
47. ☐ A ☐ B ☐ C
48. ☐ A ☐ B ☐ C
49. ☐ A ☐ B ☐ C
50. ☐ A ☐ B ☐ C
51. ☐ A ☐ B ☐ C
52. ☐ A ☐ B ☐ C
53. ☐ A ☐ B ☐ C
54. ☐ A ☐ B ☐ C

55. ☐ A ☐ B ☐ C
56. ☐ A ☐ B ☐ C
57. ☐ A ☐ B ☐ C
58. ☐ A ☐ B ☐ C
59. ☐ A ☐ B ☐ C
60. ☐ A ☐ B ☐ C
61. ☐ A ☐ B ☐ C
62. ☐ A ☐ B ☐ C
63. ☐ A ☐ B ☐ C
64. ☐ A ☐ B ☐ C
65. ☐ A ☐ B ☐ C
66. ☐ A ☐ B ☐ C
67. ☐ A ☐ B ☐ C
68. ☐ A ☐ B ☐ C
69. ☐ A ☐ B ☐ C
70. ☐ A ☐ B ☐ C
71. ☐ A ☐ B ☐ C
72. ☐ A ☐ B ☐ C

73. ☐ A ☐ B ☐ C
74. ☐ A ☐ B ☐ C
75. ☐ A ☐ B ☐ C
76. ☐ A ☐ B ☐ C
77. ☐ A ☐ B ☐ C
78. ☐ A ☐ B ☐ C
79. ☐ A ☐ B ☐ C
80. ☐ A ☐ B ☐ C
81. ☐ A ☐ B ☐ C
82. ☐ A ☐ B ☐ C
83. ☐ A ☐ B ☐ C
84. ☐ A ☐ B ☐ C
85. ☐ A ☐ B ☐ C
86. ☐ A ☐ B ☐ C
87. ☐ A ☐ B ☐ C
88. ☐ A ☐ B ☐ C
89. ☐ A ☐ B ☐ C
90. ☐ A ☐ B ☐ C

PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022

HR3

CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Merito y Oportunidad

AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina

legis
PERU

Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA
LAS INSTRUCCIONES AL RESPALDO

TIPO DE MARCACIONES

INCORRECTAS

✗
✗
✗

CORRECTA

●
Ⓐ
Ⓑ

HOJA DE RESPUESTAS

1. ☐ A ☐ B ☐ C
2. ☐ A ☐ B ☐ C
3. ☐ A ☐ B ☐ C
4. ☐ A ☐ B ☐ C
5. ☐ A ☐ B ☐ C
6. ☐ A ☐ B ☐ C
7. ☐ A ☐ B ☐ C
8. ☐ A ☐ B ☐ C
9. ☐ A ☐ B ☐ C
10. ☐ A ☐ B ☐ C
11. ☐ A ☐ B ☐ C
12. ☐ A ☐ B ☐ C
13. ☐ A ☐ B ☐ C
14. ☐ A ☐ B ☐ C
15. ☐ A ☐ B ☐ C
16. ☐ A ☐ B ☐ C
17. ☐ A ☐ B ☐ C
18. ☐ A ☐ B ☐ C
19. ☐ A ☐ B ☐ C
20. ☐ A ☐ B ☐ C

21. ☐ A ☐ B ☐ C
22. ☐ A ☐ B ☐ C
23. ☐ A ☐ B ☐ C
24. ☐ A ☐ B ☐ C
25. ☐ A ☐ B ☐ C
26. ☐ A ☐ B ☐ C
27. ☐ A ☐ B ☐ C
28. ☐ A ☐ B ☐ C
29. ☐ A ☐ B ☐ C
30. ☐ A ☐ B ☐ C
31. ☐ A ☐ B ☐ C
32. ☐ A ☐ B ☐ C
33. ☐ A ☐ B ☐ C
34. ☐ A ☐ B ☐ C
35. ☐ A ☐ B ☐ C
36. ☐ A ☐ B ☐ C
37. ☐ A ☐ B ☐ C
38. ☐ A ☐ B ☐ C
39. ☐ A ☐ B ☐ C
40. ☐ A ☐ B ☐ C

41. ☐ A ☐ B ☐ C
42. ☐ A ☐ B ☐ C
43. ☐ A ☐ B ☐ C
44. ☐ A ☐ B ☐ C
45. ☐ A ☐ B ☐ C
46. ☐ A ☐ B ☐ C
47. ☐ A ☐ B ☐ C
48. ☐ A ☐ B ☐ C
49. ☐ A ☐ B ☐ C
50. ☐ A ☐ B ☐ C
51. ☐ A ☐ B ☐ C
52. ☐ A ☐ B ☐ C
53. ☐ A ☐ B ☐ C
54. ☐ A ☐ B ☐ C
55. ☐ A ☐ B ☐ C
56. ☐ A ☐ B ☐ C
57. ☐ A ☐ B ☐ C
58. ☐ A ☐ B ☐ C
59. ☐ A ☐ B ☐ C
60. ☐ A ☐ B ☐ C

61. ☐ A ☐ B ☐ C
62. ☐ A ☐ B ☐ C
63. ☐ A ☐ B ☐ C
64. ☐ A ☐ B ☐ C
65. ☐ A ☐ B ☐ C
66. ☐ A ☐ B ☐ C
67. ☐ A ☐ B ☐ C
68. ☐ A ☐ B ☐ C
69. ☐ A ☐ B ☐ C
70. ☐ A ☐ B ☐ C
71. ☐ A ☐ B ☐ C
72. ☐ A ☐ B ☐ C
73. ☐ A ☐ B ☐ C
74. ☐ A ☐ B ☐ C
75. ☐ A ☐ B ☐ C
76. ☐ A ☐ B ☐ C
77. ☐ A ☐ B ☐ C
78. ☐ A ☐ B ☐ C
79. ☐ A ☐ B ☐ C
80. ☐ A ☐ B ☐ C

81. ☐ A ☐ B ☐ C
82. ☐ A ☐ B ☐ C
83. ☐ A ☐ B ☐ C
84. ☐ A ☐ B ☐ C
85. ☐ A ☐ B ☐ C
86. ☐ A ☐ B ☐ C
87. ☐ A ☐ B ☐ C
88. ☐ A ☐ B ☐ C
89. ☐ A ☐ B ☐ C
90. ☐ A ☐ B ☐ C
91. ☐ A ☐ B ☐ C
92. ☐ A ☐ B ☐ C
93. ☐ A ☐ B ☐ C
94. ☐ A ☐ B ☐ C
- 95.

Guía de Orientación al Aspirante

PRESENTACIÓN DE PRUEBAS

ESCRITAS

- Hoja de respuesta para los empleos de nivel Asesor

PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022



2022



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



AREANDINA
Fundación Universitaria del Área Andina



legis

HR4



Preguntas de selección múltiple con única respuesta. Marque solo una respuesta para cada pregunta

Apellidos y Nombres

Registro

No. Identificación

Hago constar que he leído y acepto las instrucciones que aparecen al respaldo y manifiesto ser quien afirmo ser y quien se inscribió para presentar esta prueba

Firma del aspirante sin salirse del recuadro

C.C. del aspirante sin salirse del recuadro

**ANTES DE INICIAR TENGA EN CUENTA
LAS INSTRUCCIONES AL RESPALDO**

TIPO DE MARCACIONES

INCORRECTAS





CORRECTA





HOJA DE RESPUESTAS

8. METODOLOGÍA DE CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

Las Pruebas Escritas a aplicar en este proceso de selección se van a calificar en una escala de **cero (0) a cien (100) puntos**, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, es decir, se tomarán en cuenta únicamente los dos (2) primeros decimales que se obtienen producto del cálculo del puntaje sin hacer redondeos o aproximaciones.

A los aspirantes que logren superar el puntaje mínimo aprobatorio definido en el Acuerdo del Proceso de Selección para la Prueba de Competencias Funcionales, cuyo carácter “*Eliminatorio*”, se les calificará la Prueba de Competencias Comportamentales, cuyo carácter “*Clasificador*”. Los resultados obtenidos por los aspirantes en cada una de estas pruebas se ponderarán por el respectivo peso porcentual establecido en la norma precitada.

La calificación de estas pruebas se realiza por OPEC y para ello, previamente se realiza un análisis psicométrico para verificar la calidad de las preguntas realizadas. La puntuación final sólo incluirá aquellas preguntas que cumplan con los criterios psicométricos definidos para que puedan ser tomadas en cuenta para la calificación de las pruebas de este proceso de selección.

9. CONDICIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

9.1. Antes de la presentación de las Pruebas Escritas

9.1.1. Citación para la presentación de las Pruebas Escritas

Conforme al aviso publicado en la página web de la CNSC el 31 de mayo de 2023, la aplicación de pruebas se realizará el 23 de julio de 2023. Por lo menos con cinco (5) días hábiles antes, se dará a conocer al aspirante el lugar de citación consultando en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, www.cnscc.gov.co, enlace SIMO, con su usuario y contraseña.

Se recomienda a los aspirantes ubicar el sitio de presentación de pruebas por lo menos con dos (2) días de anticipación, con el fin de conocer las rutas, el acceso a dicho sitio y evitar posibles confusiones y/o retrasos el día de la aplicación de estas.

9.1.2. Ciudades de aplicación de las Pruebas Escritas

Estas pruebas se aplicarán en la ciudad que haya elegido el aspirante al momento de realizar su inscripción en este proceso de selección, la cual no podrá modificarse y debe corresponder a alguna de las ciudades señaladas en el numeral 4.2. del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

9.2. Durante la presentación de las Pruebas Escritas

9.2.1. Documentos de identificación para la presentación de las Pruebas Escritas

Los únicos documentos de identificación válidos para ingresar al salón y poder presentar estas pruebas son la Cédula de Ciudadanía amarilla con hologramas, la Cédula Digital o el Pasaporte original.

En caso de pérdida de la Cédula de Ciudadanía amarilla con hologramas, se permitirá el ingreso con la contraseña de la Registraduría Nacional del Estado Civil, en cualquiera de los siguientes formatos:

- Formato blanco preimpreso. Este es el que reciben las personas cuando tramitan su cédula por primera vez.
- Formato de color verde que se diligencia para duplicado, rectificación o renovación.
- Formato que se tramita por internet en el sitio web de la Registraduría Nacional del Estado Civil y tiene incorporado el código de verificación QR.

Se recuerda a los aspirantes que las anteriores contraseñas tienen una vigencia de seis (6) meses, razón por la cual si este documento no se encuentra vigente no se considerará válido para ingresar al salón y poder presentar estas pruebas.

Si el concursante no se identifica con alguno de los documentos antes referidos, NO podrá presentar estas pruebas.

9.2.2. Elementos permitidos para la presentación de las pruebas

Los siguientes son los únicos elementos permitidos para ingresar al salón y poder presentar estas pruebas:

- Lápiz de mina negra No. 2
- Sacapuntas
- Borrador de lápiz



NO se permitirán armas, maletas, maletines, morrales, bolsos, gorras, pañoletas, sombreros o similares, ni de libros, revistas, periódicos, códigos, normas, hojas, anotaciones, cuadernos u otros documentos, ni de ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como calculadoras, teléfonos celulares, tabletas, computadores portátiles u

otros dispositivos móviles similares, cámaras de video, cámaras fotográfica, audífonos (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica) o manos libres alámbricos o inalámbricos, auriculares, micrófonos, dispositivos con micrófonos, intercomunicadores o grabadores de voz, relojes inteligentes, manillas digitales, pulseras o bandas inteligentes, gafas inteligentes, lentes oscuros (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica) o de cualquier otro dispositivo que permita la comunicación o la grabación de imágenes, voz o videos y otros similares, razón por la cual el aspirante deberá abstenerse de ingresar cualquiera de estos elementos al sitio de aplicación de esta pruebas.



El uso del celular o cualquier otro dispositivo electrónico se encuentra rotundamente prohibido dentro del sitio de aplicación, por tanto, el operador realizará verificaciones aleatorias durante toda la jornada de aplicación para garantizar que se de estricto cumplimiento a las restricciones establecidas sobre el uso de dichos elementos. Por lo anterior, el personal encargado podrá solicitar a los aspirantes que permitan la verificación de los elementos con los que cuentan en los bolsillos, que se retiren gorras, se recojan el cabello y que hagan visibles orejas y brazos; así como también, podrán solicitar la inspección de cualquier dispositivo electrónico ingresado al sitio de aplicación.

Los aspirantes que porten la cédula digital, en el momento en que el dactiloscopista solicite este documento en el salón de aplicación de estas pruebas, podrán utilizar excepcionalmente el dispositivo que lo contiene para que pueda ser verificado. Una vez el dactiloscopista haya realizado el respectivo proceso, el aspirante debe apagar y guardar dicho dispositivo en el lugar indicado por el jefe de salón y en ninguna circunstancia podrá volver a utilizarlo en el lugar de aplicación de estas pruebas.

Ninguna persona podrá ingresar al sitio de aplicación de estas pruebas en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas, ni con armas de cualquier tipo. Durante la aplicación de estas pruebas no está permitido el consumo de alimentos ni bebidas.

Ningún aspirante podrá ingresar con acompañante a los sitios de aplicación de estas pruebas. En caso de ser necesario, las personas con discapacidad serán apoyadas por los Auxiliares Logísticos encargados de esta labor.

9.2.3. Instrucciones para el día de la aplicación de las Pruebas Escritas

El día de la aplicación de estas pruebas, el concursante debe presentarse en el sitio que le fue señalado a las 7:15 A.M. y tener presente la siguiente información:

- 7:15 A.M.: Hora de apertura del sitio de aplicación de las pruebas.
- 7:55 A.M.: Instrucciones generales a los participantes.

- 8:00 A.M.: Hora de inicio de la aplicación simultánea de estas pruebas en todas las ciudades. Después de esta hora sólo se permitirá el ingreso hasta las 8:30 A.M. El concursante que ingrese después de la hora de inicio NO tendrá tiempo adicional.
- Los aspirantes que lleguen con posterioridad a las 8:30 A.M., no podrán ingresar al sitio de aplicación de estas pruebas y se considerarán como ausentes.
- La jornada de aplicación de las Pruebas Escritas tendrá una duración **máxima de 4 horas**, luego de las cuales los aspirantes que aún no hayan terminado deben entregar su material y retirarse del sitio de aplicación.
- El aspirante debe atender las instrucciones dadas por el personal responsable de la aplicación de estas pruebas, antes, durante y después de la aplicación de estas.
- Verificar el número del *Cuadernillo de las Pruebas* asignado con su correspondiente *Hoja de Respuestas* y su nombre en esta última.
- Sólo se debe hacer una marca por pregunta en la *Hoja de Respuestas*, rellenando totalmente con lápiz el óvalo de la respuesta que considere correcta.
- El aspirante debe verificar que la respuesta señalada corresponde a la pregunta que contesta.
- No se debe rayar, ni destruir, ni doblar, ni extraer el *Cuadernillo* de las Pruebas ni la *Hoja de Respuestas*.
- El aspirante debe permanecer en el sitio de aplicación hasta que le sea tomado el registro de las huellas dactilares y firme el listado de asistencia a la jornada.
- Terminadas las pruebas, el aspirante debe devolver al Jefe de Salón el correspondientes *Cuadernillo*, la *Hoja de Respuesta* y todo material adicional que le haya sido entregado.

9.2.4. Causales de anulación de las Pruebas Escritas

El fraude o intento de fraude o cualquier situación irregular, acarreará la anulación de estas pruebas, por consiguiente, el concursante que incurra en tal situación deberá firmar la correspondiente Acta de Anulación y será retirado del proceso de selección con la respectiva información a las autoridades, para que se tomen las medidas legales pertinentes. Si el aspirante se niega a firmar el Acta de Anulación, el Coordinador del Sitio convocará a dos (2) testigos (personal de la aplicación de las pruebas y/o aspirantes) para que ellos la firmen.

Se entiende como fraude o intento de fraude:

- Sustracción o intento de sustracción de materiales de las pruebas (*Cuadernillo de las Pruebas y/u Hoja de Respuestas*) ocurrido antes, durante y/o después de la aplicación de las mismas o encontradas durante la lectura de las *Hojas de Respuestas* o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados.
- Transcripción o intento de transcripción de contenidos de las pruebas, en medio físico y/o digital, dentro o fuera de las instalaciones de la aplicación de las mismas, ocurridas antes, durante y/o después de dicha aplicación o encontradas durante la lectura de las *Hojas de Respuestas* o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados.
- Copia o intento de copia durante la aplicación de las pruebas.
- Comunicación o intento de comunicación no autorizada por algún medio en las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- Suplantación o intento de suplantación para la presentación de las pruebas.
- Aportar documentos falsos o adulterados para la presentación de las pruebas.
- Conocer o dar a conocer con anticipación, por cualquier medio, las pruebas aplicadas y/o con posterioridad a la aplicación de las mismas y/o durante la lectura de las *Hojas de Respuestas* y/o durante el procesamiento de los respectivos resultados.

Son otras causales de anulación de estas pruebas, las siguientes:

- Desacato de las reglas establecidas para la aplicación de las pruebas.
- Presentarse en estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas al sitio de aplicación de las pruebas.
- Uso o intento de uso de celulares, relojes inteligentes, audífonos, dispositivo electrónico o medio de comunicación de los prohibidos en esta guía o similares en cualquier lugar del sitio de la aplicación de las pruebas.
- Portar dentro del sitio de aplicación de las pruebas armas, libros, hojas, anotaciones, cuadernos, periódicos, leyes, revistas o cualquier otro documento diferente a los documentos de identificación permitidos para la presentación de las mismas.
- Retirarse del salón sin que se le hayan tomado sus huellas dactilares y/o sin firmar los formatos correspondientes.
- Estar comprometido en hechos que vayan en contra del buen funcionamiento de la aplicación de las pruebas.
- Transgredir cualquier otra disposición contenida en el Acuerdo, y su Anexo modificadorio del proceso de selección para esta etapa.

En cualquiera de estos casos, el *jefe de Salón* podrá determinar el inicio del proceso de anulación de las pruebas, por lo que procederá a retirar el material de la aplicación de estas y diligenciar el formato respectivo, que también debe ser firmado por el aspirante. Si el aspirante se niega a firmar el formato, el *jefe de Salón* deberá informar al *Coordinador del Sitio* y convocar a dos (2) testigos (personal de la aplicación de las pruebas y/o aspirantes) para que ellos lo firmen.

De ocurrir cualquiera de las causales de anulación de estas pruebas, el *Coordinador del Sitio* debe informar de manera inmediata al delegado del Operador y a la CNSC.

Otras recomendaciones importantes:

- Nadie podrá salir del salón sin autorización del *jefe de Salón*. Para acudir al servicio de baño, sólo se autorizará a una persona a la vez por salón, quien debe dejar el material en el pupitre, bajo la vigilancia del *jefe de Salón* y por ningún motivo podrá hacer uso del celular, relojes inteligentes, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación de los prohibidos en esta guía. Habrá personal encargado de acompañarlo y vigilar que no se produzca ningún tipo de fraude. El tiempo de aplicación de las pruebas seguirá corriendo mientras se acuda al servicio de baño.
- Una vez finalizadas las pruebas, los aspirantes no se podrán retirar del salón sin haber firmado todos los formatos pertinentes (*Hoja de Respuestas, Asistencia e Identificación, Acta de Sesión*) y registrado su huella dactilar.
- Ningún aspirante podrá salir del sitio de aplicación de estas pruebas antes de haber finalizado la presentación de estas, ya que si se retira no es permitido el reingreso.
- La inasistencia a la aplicación de las pruebas se entiende como la finalización del proceso de selección del aspirante.

9.2.5. Aspirantes en situación de discapacidad

A todos los aspirantes que **en la inscripción** de este proceso de selección indicaron tener alguna discapacidad, el operador del proceso de selección, previa aplicación de la prueba, los contactará por correo electrónico u otro medio, para verificar su situación, con el fin de disponer el personal y los requerimientos necesarios para garantizarles un tratamiento adecuado durante el proceso de presentación de estas pruebas.

Para los aspirantes en situación de **discapacidad motora**, el operador contratado para realizar esta etapa del proceso de selección cuenta con Auxiliares Logísticos que los ayudarán a desplazarse y ubicarse en los espacios dispuestos para la aplicación de estas pruebas.

Para los aspirantes en situación de **discapacidad visual**, el operador contratado para realizar esta etapa del proceso de selección cuenta con acompañantes que durante todas las pruebas harán las veces de lectores y se ubicarán en un salón especial.

Para los aspirantes en situación de **discapacidad auditiva**, el operador contratado para realizar esta etapa del proceso de selección cuenta con Auxiliares Logísticos y minimizará las dificultades comunicativas con avisos y señalización en los diferentes espacios. Si utiliza algún dispositivo para poder escuchar o dispositivos electro-ópticos, se evaluará la condición al ingreso al salón de la aplicación de estas pruebas.

9.3. Después de la presentación de las Pruebas Escritas

9.3.1. Resultados, Reclamaciones y Acceso a Pruebas Escritas

Los resultados de estas pruebas serán publicados en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en la fecha que disponga esta Comisión Nacional, la cual será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes deben consultar sus resultados ingresando al SIMO con su usuario y contraseña.

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.

El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, por un término correspondiente, como máximo, a la mitad del tiempo total previsto para la aplicación de las mismas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.

A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.

En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normativa vigente.

Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

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

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

Doctor

MAURICIO LIEVANO BERNAL.

Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -.

Bogotá D.C.

Atn.

Doctor

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA.

Director del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Bogotá D.C.

Atn.

Doctor

WILLIAM DAU CHAMATT.

Alcalde Mayor de Cartagena de Indias.

Cartagena de Indias.

Doctora

ALICIA TERRIL FUENTES.

Directora del Establecimiento Público Ambiental – EPA Cartagena.

Doctor

OSCAR DAVID URIZA PEREZ.

Director Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena - IPCC.

Doctor

NESTOR CASTRO CASTAÑEDA.

Gerente Corvivienda.

Doctora

ALEXANDRA HERRERA PUENTE.

Secretaria de Educación (e).

E.S.D.

Referencia: Requerimiento de procedibilidad para constituir renuencia a la CNSC y otras autoridades para el cumplimiento de un deber legal y administrativo.

Asunto: *Hechos constitutivos de violación e indebida aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y desarrollo de la carrera administrativa de empleados públicos en el marco de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022** en el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias.*

JORGE GALOFRE FLOREZ, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, actuando en condición de representante legal del *SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR)*, conforme se acredita mediante la prueba

documental anexa, y **REDIN DE HORTA DÍAZ**, mayor también, vecino y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, actuando en condición de representante legal del SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (**SUSPEDECAR**), conforme se acredita mediante la prueba documental anexa, en ejercicio de las funciones constitucionales y legales que incumben a nuestras organizaciones sindicales, entre ellas procurar la defensa de los derechos laborales de nuestros afiliados, a Ustedes de manera respetuosa acudimos con fundamento en lo establecido en el artículo 8° de la ley 393 de 1.997, a efectos de manifestar y solicitar lo siguiente:

1. HECHOS QUE FUNDAMENTAN NUESTRO REQUERIMIENTO DE PROCEDIBILIDAD:

- 1.1. El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 estableció que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben **COORDINAR** con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.
- 1.2. El artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, impone a los jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal, **VIGILADOS** por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC - de la CNSC, **con la periodicidad y lineamientos que dicha Comisión establezca**. Igualmente *señala que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente ACTUALIZADOS sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales*, en adelante MEFCL, de lo cual se deduce sin esfuerzo que la CNSC y las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales **comparten responsabilidades jurídicas y administrativas en lo relativo a la implementación del concurso de méritos**, conforme lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, según se verá más adelante.
- 1.3. El párrafo del artículo 2° de la ley 1960 de 2019 establece que *“La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta*

Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo”.

- 1.4. Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación. Los actos administrativos mencionados en este numeral pueden ser consultados en los siguientes links:
<https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/acuerdo-20191000008736.pdf>

https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/modificacion_acuerdo_873_de_2019.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107834#100-001>

- 1.5. Importante destacar que el párrafo del artículo 1° del Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, establece a la letra: ***“La información del empleo DEBERÁ corresponder al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales ACTUALIZADO, de conformidad con el Decreto 815 de 2018”*** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

- 1.6. En este orden de ideas, el decreto 815 de 2018 señala en su **ARTÍCULO 2.2.4.3.** lo siguiente: ***“Componentes.*** Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e ***INCLUIRÁN*** los siguientes componentes:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

2. LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO.

3. Las competencias comportamentales”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

- 1.7. Así mismo, el decreto 815 de 2018 prevé en su artículo **ARTÍCULO 2.2.4.5.** lo siguiente: ***“Competencias funcionales.*** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo ***Y SE DEFINIRÁN UNA VEZ SE HAYA DETERMINADO EL CONTENIDO FUNCIONAL DE AQUEL,*** conforme a los siguientes parámetros:

“1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

“2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.

“3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.

“4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Es importante destacar en este aparte de la argumentación, que la norma citada es clara al señalar que una cosa es el **CONTENIDO FUNCIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO** y otra totalmente distinta son las **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, que según se desprende *diáfamanamente* del artículo citado, se **PRECISARÁN Y DETALLARÁN** una vez establecido el contenido funcional del empleo.

1.8. En el mismo hilo del razonamiento que fundamenta nuestro requerimiento, el párrafo segundo del **ARTÍCULO 2.2.4.8.** del decreto 815 de 2018 consagra: **“LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN NACIONAL, DENTRO DE LOS SEIS (6) MESES SIGUIENTES A LA VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO, DEBERÁN ADECUAR SUS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS A LO DISPUESTO EN EL PRESENTE DECRETO. LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN TERRITORIAL, DEBERÁN ADECUARLOS DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO.**

“Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria.

“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SE DEBE EFECTUAR SOBRE LAS COMPETENCIAS VIGENTES AL MOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN”.

Son claras e imperativas las implicaciones que tiene el MEFCL y su actualización conforme las normas aquí transcritas, pues con fundamento en dicha **ACTUALIZACIÓN** debe adelantarse todo el **PROCESO DE EVALUACIÓN** del concurso de méritos, del cual no es una excepción el que se desarrolla en el marco de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022.**

- 1.9. En cumplimiento de lo anterior, la CNSC expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, en la cual se determinaban **“Lineamientos sobre ACTUALIZACIÓN de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales”**. Así, en el cuerpo de dicho acto administrativo el director de la CNSC señaló: **“En una REVISIÓN ALEATORIA DE LOS MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENTIDADES DEL NIVEL TERRITORIAL, adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE ARMONIZARLOS CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE, razón por la cual se requiere que los representantes legales destinatarios de la presente circular procedan a la ACTUALIZACIÓN de los mismos. Para tal efecto, el Departamento Administrativo prestará el apoyo técnico necesario.**

“La administración antes de publicar el acto administrativo que modifica el manual de funciones y competencias laborales y su estudio técnico, deberá socializarlo con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, dándoles a conocer el alcance de la modificación o actualización, con el fin de recibir sus opiniones, sugerencias o propuestas y atendiendo sus inquietudes, de lo cual se dejará constancia, esto sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo de manera autónoma, en el marco del interés general”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto citado).

A destacar desde ya el hecho de que tal instructivo fue impartido por la CNSC dos (2) años antes de la expedición de los acuerdos que efectivamente materializaron la **convocatoria territorial 2022**, lo cual ocurrió en el mes de marzo de 2022; esto es, que tanto las entidades territoriales, como las nacionales han tenido **suficiente tiempo** para diseñar y expedir MEFCL debidamente ajustados a las normas expedidas con fundamento en el decreto No 815 de 2018.

- 1.10. En desarrollo de la normatividad citada, según se ha manifestado antes, el CNSC lanzó la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, en la cual participarían “entidades territoriales de nueve departamentos del país: Atlántico, **Bolívar**, Cundinamarca, La Guajira, Meta, Risaralda, Huila, Norte de Santander y Caldas”, conforme se publicó en la página web de la CNSC (ver el siguiente link: <https://www.construyendomeritos.com/blog/inicia-fase-de-divulgacion-de-la-convocatoria-territorial-2022>).

- 1.11. En el mismo sitio web citado se informó: “Por el departamento de Bolívar participarán Distriseguridad, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena; el Instituto De Cultura y Turismo de Bolívar; **la Secretaría de**

Educación Distrito Turístico y Cultural de Cartagena; el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena; el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias; el **Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital - Corvivienda;** el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias; y el Instituto de Deportes y Recreación de Cartagena -IDER”.

- 1.12. Es evidente, bien lo entiende y conoce la CNSC y las demás entidades requeridas, que además del citado decreto 815 de 2018, una de las normas por las cuales la CNSC **URGE** a las entidades territoriales que participan de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022** de concurso de méritos para la **ACTUALIZACIÓN** de MEFCL, es precisamente la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, que fue expedida en cumplimiento de lo consignado en el **literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la ley 909 de 2004 que determina que el diseño de cada empleo debe contener, entre otros aspectos, el perfil de competencias; de lo consagrado en el artículo 2.2.4.2. del decreto 1083 de 2015, que define competencias laborales, así como el artículo 2.2.4.3. que determina que las competencias laborales están compuestas por requisitos de estudios, experiencia de empleo, COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO y las competencias comportamentales, competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico, ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, además de las obligatorias normas del decreto 815 de 2018, traídas al presente memorial en numerales que anteceden.**

La Resolución No 0667 de 2018 del DAFP, corresponde al mandato impartido por el artículo 2.2.4.9. del decreto 1083 de 2015, en armonía con lo previsto en el artículo **2.2.4.10.** del decreto No 815 de 2018, que señalaron que el DAFP **DEBÍA ADOPTAR** el **CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.** Así las cosas, la adopción de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES,** así como **LAS COMPETENCIAS PARA ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES ES IMPERATIVA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA HERMENEUTICA LITERAL DE LAS NORMAS CITADAS.**

Un somero vistazo de las resoluciones **supuestamente actualizadas** atendiendo las directrices de la CNSC, las cuales se aportan anexas al presente escrito, le

permitirá a los titulares de los despachos a los que se dirige el presente memorial de requerimiento, observar la **INAPLICACIÓN U OMISIÓN NEGLIGENTE** de la normatividad constituida por la mencionada **Resolución No 0667 de 2018 del DAFP.**

1.13. Es claro y patente además, que el hecho de que en el “ajuste” de los manuales de funciones del ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA – EPA CARTAGENA, el INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA – IPCC, la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA y CORVIVIENDA, entre otras entidades del nivel territorial, **NO se hubiese adoptado el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO.** implica que contrario a los lineamientos impartidos en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020 de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, por la CNSC, y la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP,** las autoridades competentes de dichas entidades, **SE HAN SUSTRAÍDO, POR ACCIÓN O POR OMISIÓN, DEL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES LEGALES** generando así **graves contratiempos, defectos e irregularidades** que han redundado en la ilegal estructuración del concurso de méritos correspondiente a la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022,** conforme otros detalles que se expondrá seguidamente.

1.14. Conforme hemos argumentado en numerales anteriores, la solicitud contenida en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial” expedida por la CNSC en cuanto a la **ACTUALIZACIÓN DE LOS MEFCL** de las entidades que hacen parte de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022,** tenía como objetivo esencial dar cumplimiento a los mandatos **imperativos** contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP,** habida consideración que la mayoría de los **MEFCL,** no solo de las entidades mencionadas del Distrito de Cartagena, sino a nivel del país, no habían, a la época de la estructuración de la pluri - mencionada **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022,** adaptado

sus manuales a la normativa consagrada en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP.**

Ahora bien, la realidad fáctica que surge de un mero vistazo de los **MEFCL**, supuestamente actualizados, de las entidades del nivel territorial mencionadas, acredita que las autoridades competentes omitieron dar cumplimiento a los **imperativos mandatos** contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, lo que deriva desde el punto de vista lógico jurídico en grave **irregularidad** en la estructuración de los concursos de méritos correspondientes a la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, considerando que la **PIEDRA ANGULAR DEL CONCURSO DE MÉRITOS** que en la actualidad se adelanta, deja de considerar varios elementos indispensables para poder dar cumplimiento a los preceptos contenidos en el artículo 19 de la ley 909 de 2004 que señala a la letra que: “El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley...”; en tanto que el artículo 27 *ibidem* establece que “La carrera administrativa **es un sistema técnico de administración de personal** que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad **e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.** Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, **mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna**”.

1.15. La circunstancia de haberse omitido por parte de las entidades del nivel territorial, el cumplimiento de los mandatos contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, y de contera los acuerdos y circulares emanados de la CNSC en el momento de la expedición de los **MEFCL supuestamente ACTUALIZADOS**, implica que la configuración y diseño de todos y cada uno de los elementos y consideraciones que estructuran **los empleos públicos** que constituyen a su vez la **OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS SOMETIDOS A CONCURSO, OPEC**, ha surgido viciada a la vida jurídica puesto que los referidos **MEFCL**, omitieron determinar la denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** para cada cargo y dejaron adoptar en los manuales **el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO**, lo cual tiene implicaciones jurídicas y prácticas que analizaremos enseguida.

1.16. Lo expuesto en el numeral anterior emana de la natural hermenéutica de las normas citadas y se corrobora empíricamente en la situación que detallamos a continuación, según anunciamos.

1.17. Se adjunta al presente escrito **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos y evaluación del Concurso de méritos de marras.

Pues bien, el estudio de este documento les permite a las autoridades competentes determinar que a folio 11 del mencionado folleto se expone lo siguiente: **“ejemplos de preguntas de juicio situacional de la prueba de COMPETENCIAS FUNCIONALES”** (subrayas y mayúsculas fuera del texto), siendo que previamente en la página 3 de la guía sub examine se lee textualmente: **“GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS 2.1. Competencias laborales a evaluar con las Pruebas Escritas a aplicar. Para el presente proceso de selección se aplicará el siguiente conjunto de Pruebas Escritas, el cual se encuentra orientado a identificar a los candidatos más idóneos para ejercer los empleos ofertados: A) PRUEBA SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES: EVALÚA EL CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS APLICADOS, APTITUDES Y HABILIDADES TANTO GENERALES COMO ESPECÍFICAS QUE DEBE DEMOSTRAR EL EMPLEADO PARA EJERCER UN CARGO”**. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

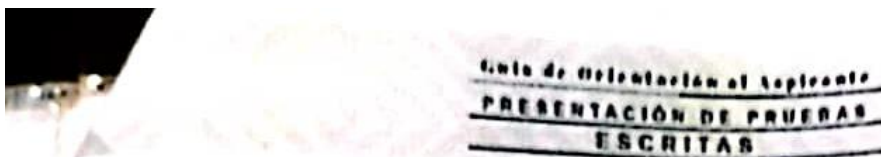
Lo transcrito reviste la mayor gravedad, habida consideración que como ha quedado visto, es **patente e irrefutable** el hecho de que los **MEFCL supuestamente ACTUALIZADOS** de las entidades cuestionadas, omitieron por completo dar cumplimiento a la **RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP**, que adopta efectivamente **EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO LAS COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO.**

De la misma manera en la GUIA comentada se lee a folio 8 en el punto de **“Definiciones relacionadas con las pruebas escritas a aplicar”**, lo siguiente: **“Indicadores: Corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, A PARTIR DE LOS CUALES SE DEFINIRÁN**

Y ELABORARÁN LAS PRUEBAS ESCRITAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN. Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que son entendidos como las Capacidades, Habilidades y Aplicación de Conocimientos, que se evalúan mediante **LAS PRUEBAS SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES** y Competencias Comportamentales y que se requieren para que un trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

Seguidamente, a folio 9 de la GUIA citada se lee: **“FORMATO DE LAS PRUEBAS Para LAS PRUEBAS DE COMPETENCIAS FUNCIONALES y Competencias Comportamentales se utilizará el formato de Pruebas de Juicio Situacional. Este formato de prueba permite evaluar a los aspirantes de manera coherente con las situaciones que pueden presentarse en los empleos públicos para los cuales concursan y, por consiguiente, son idóneas para predecir su desempeño laboral en dichos empleos”.** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

1.18. Considérese además que en el capítulo 4 de la guía, que alude al **“CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** (ver página 10 de la guía citada), se observa que precisamente el factor de evaluación denominado **COMPETENCIAS FUNCIONALES** tiene **CARÁCTER ELIMINATORIO**. Luego entonces, resulta contrario a los principios materializados normativamente en los artículos 19 y 27 de la ley 909 de 2004, citados en el numeral 1.12. del presente escrito, que los procedimientos relativos a los concursos que avanzan en la actualidad conforme a la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, se cristalicen, o por lo menos que se siga avanzando en tal propósito, **a ciencia y paciencia** de las graves vulneraciones a los derechos constitucionales fundamentales de los empleados afiliados a nuestras organizaciones sindicales y en general, a todos los ciudadanos que de buena fe se inscribieron para participar en el mencionado procedimiento concursal, pues resulta inconstitucional e ilegal evaluar sobre **COMPETENCIAS FUNCIONALES** con **CARÁCTER ELIMINATORIO**, que **NO HAN SIDO PLASMADAS PREVIAMENTE EN LOS MEFCL ATENDIENDO LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP**. Para ilustración ver la gráfica del aparte de la guía citada:



4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

De conformidad con los diferentes Acuerdos publicados por la CNSC para llevar a cabo los procesos de selección de las entidades participantes, a la fecha, se encuentra que existen tres ponderaciones diferentes para las pruebas escritas a aplicar. Una de las ponderaciones corresponde a las aplicadas para los empleos con denominación conductor y conductor mecánico, la otra corresponde a los empleos que no requieren experiencia y la última corresponde a los empleos que dentro de sus requisitos mínimos exigen experiencia, las cuales se muestran a continuación.

4.1. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto

Tabla No 1.

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

En el cuadro se observa con claridad que a la prueba de **competencias funcionales tiene carácter ELIMINATORIO Y PESO PORCENTUAL DEL 60% Y PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO DE 65 PUNTOS.**

La pregunta que surge con fundamento en las consideraciones presentadas en el presente escrito, conjugadas y aterrizadas en esta **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos del Concurso de méritos de marras, **consiste en determinar cómo puede un concursante ser evaluado sobre el eje de competencias funcionales, si estas no fueron consideradas en la Resolución No 118 contentiva del MEFCL del Epa Cartagena?**

La respuesta es evidente: NO se podía estructurar una prueba de conocimientos sobre elementos, conceptos y/o categorías que no están consignadas en el MEFCL del Epa Cartagena, según lo que queda demostrado.

Así las cosas, resulta patente que la prueba de conocimiento abordó la evaluación de **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, sin que estas estuviesen definidas en el MECFL, se insiste.

1.19. El artículo 11 de la ley 909 de 2004 es del siguiente tenor: ***“FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:***

“a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;...”. De la lectura de la norma citada se colige sin esfuerzo que es función de la CNSC ***“Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley...”***.

Con muchas más veras destacan las responsabilidades que tiene la CNSC, si se considera que ha sido la propia entidad la que mediante CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “*los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial*”, da cabal cumplimiento a dicha competencia legal.

1.20. La Sentencia C – 183 de 2019 señala: “*El que la CNSC sea un órgano constitucional autónomo e independiente, no excluye, como se ve el deber de colaboración armónica con otros órganos, que tienen funciones diferentes, para realizar los principios propios del régimen constitucional de la carrera administrativa*^[108]. Además de esta colaboración, debe destacarse que, conforme a lo previsto en el inciso segundo del artículo 209 de la Carta, estos órganos, al ejercer funciones administrativas, deberán “*coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado*”.

Y más adelante la misma providencia expone: ***“LA COMPLEJIDAD DE UN CONCURSO, DEMANDA DEL EJERCICIO DE DIVERSAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES, ALGUNAS DE LAS CUALES ESTÁN ATRIBUIDAS A LA CNSC Y OTRAS A ÓRGANOS DIFERENTES COMO EL DAFP, LAS UPE Y AL JEFE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO EN EL QUE DEBAN PROVEERSE LOS CARGOS***^[115].
(Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

La cita jurisprudencia ratifica los mandatos legales relacionados con la responsabilidad y colaboración armónica que tiene todas las entidades a las que se dirige el presente escrito de requerimiento, a fin de garantizar los principios de la carrera administrativa, so pena de que la omisión de tales deberes implique graves faltas de orden legal e incluso detrimento patrimonial considerando las inversiones realizadas en las contrataciones celebradas por cuenta del desarrollo de la **convocatoria territorial 2022**. En efecto, conforme a la información que hemos recabado se tiene que según lo consignado en los artículos sextos de los acuerdos **tipo** expedidos por la CNSC y las entidades participantes citadas en el presente escrito, “las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

“1. A cargo de los aspirantes: El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

“□ **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).

“□ **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

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

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

En el caso de Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena se tiene que como entidad que ofertó cargos consignó \$24.500.000.00; Corvivienda \$35.000.000.00; y el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena EPA \$36.000.000.00; a lo que se suma que el contrato celebrado por la CNSC con la UNIANDINA para **“REALIZAR LAS PRUEBAS ESCRITAS, DE EJECUCIÓN Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL – 2022”**, ha tenido un valor equivalente a **“CUATRO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS DOCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE (\$4.388.812.852)”**, lo cual podría implicar un grave detrimento patrimonial originado en la negligente omisión que venimos exponiendo.

1.21. Esta situación, y otras irregularidades que atentan contra los derechos fundamentales de nuestros afiliados que participaron en la **convocatoria territorial 2022**, están a punto de causar una verdadera **MASACRE LABORAL**, toda vez que ese concurso erróneamente diseñado, ha implicado una ilegal evaluación de las capacidades de los empleados en

provisionalidad quienes, sometidos a un errático examen, sustentado en MEFCL estructurados en contravía de los mandatos legales que imponían su **ACTUALIZACIÓN** se ven amenazados con la pérdida de sus empleos que constituyen el sustento de centenares de familias. Los datos que hemos podido recaudar indican que alrededor de **480 funcionarios en provisionalidad** no alcanzaron a aprobar una prueba escrita que le evaluó sobre materias no previstas en los MEFCL.

- 1.22. Pese a lo anterior, y a efectos de enaltecer los principios de la Carrera Administrativa, es la propia legislación la que prevé **REMEDIOS** que la administración, y muy particularmente la CNSC pueden implementar a efectos de subsanar yerros.

En efecto, el artículo 12 de la ley 909 de 2004 señala: **“FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA VIGILANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE CARRERA ADMINISTRATIVA.** La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones: ... ***b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;... g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar; h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley...*”.**

EN EL PRESENTE TRAMITE PROCEDIMENTAL NO SE HAN GENERADO ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE CONSTITUYAN SITUACIONES JURÍDICAS RESPECTO DE UN PARTICULAR.

Muy a pesar de la numerosas y graves irregularidades que han quedado descritas, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó, conjuntamente con las entidades territoriales mencionadas en el encabezamiento de este escrito, la *Etapas de Planeación* para realizar el presente proceso de selección.

“En cumplimiento de esta labor, las entidades territoriales referidas registraron en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección correspondiente a la **convocatoria territorial 2022**, la cual fue certificada por los Representantes Legales y Jefes de la Unidades de Personal, quienes al registrarla en este aplicativo

y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores, certificaron igualmente “ (...) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente”.

Finalmente, en el mes de marzo de 2022, con base en la OPEC así registrada y certificada en SIMO por la ENTIDAD, la Sala Plena de la CNSC, conforme lo establecido en el numeral 20 del artículo 3 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, en sesión del 8 de marzo de 2022, aprobó los acuerdos mediante los cuales se convoca, sin que, conforme a las evidencias, se hubiese dado cumplimiento a los mandatos legales cuyo cumplimiento se impetra ahora.

2. NORMAS QUE CONSAGRAN EL DEBER LEGAL Y ADMINISTRATIVO CUYO CUMPLIMIENTO SE REQUIERE:

Además de numerosos mandatos constitucionales violentados que no es preciso citar en este escrito dada su naturaleza jurídica enmarcada en las premisas consagradas en la ley 393 de 1997, citamos de manera ordenada las normas con fuerza de ley y actos administrativos cuyo cumplimiento se exige, así:

2.1. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN LA PRECEPTIVA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY 909 DE 2004:

La norma citada es del siguiente tenor: “La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, **MEDIANTE PROCESOS DE SELECCIÓN EN LOS QUE SE GARANTICE LA TRANSPARENCIA Y LA OBJETIVIDAD,** sin discriminación alguna”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Uno de los elementos esenciales del proceso de carrera administrativa, conforme se ha repetido, es el MEFCL, **pues es allí donde se define la naturaleza, alcances y características de los empleos públicos de las entidades del Estado**, y porque, además, este (el manual de funciones), **es el fundamento de la Oferta Pública de Empleos sometidos a concurso (OPEC)**. Así las cosas, un

MEFCL mal elaborado, implica, entre otras múltiples consecuencias, el envilecimiento de todo el sistema técnico de administración de personal y de ingreso y permanencia en el servicio público.

De modo pues que, la “**OBJETIVIDAD**” en el proceso de administración de personal y en general de la carrera administrativa, está determinado en gran medida por la existencia de un MEFCL que atienda a NECESIDADES DEL SERVICIO, a un estudio minucioso que establezca entre otros factores LAS CARGAS LABORALES, LOS PERFILES OCUPACIONALES, LA FORMACIÓN Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL VINCULADO A LA ORGANIZACIÓN, con fundamento en los cuales deben expedirse, modificarse y/o ajustarse los manuales de funciones, pues sin el criterio de **objetividad** que exige la norma comentada para la implementación del *sistema técnico de administración de personal y de carrera administrativa*, resulta imposible dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 209 de la Constitución Nacional.

2.2. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN LA PRECEPTIVA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 2.2.6.34 DEL DECRETO 1083 DE 2015, ADICIONADO POR EL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO 051 DE 2018:

La norma citada es del siguiente tenor:

“Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

“Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

“Previo al inicio de la planeación del concurso LA ENTIDAD DEBERÁ TENER ACTUALIZADO SU MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES Y DEFINIR LOS EJES TEMÁTICOS”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

En ese caso, conforme se ha descrito en el capítulo de **HECHOS DE LA DEMANDA** y se detallará en los razonamientos jurídicos subsiguientes, es importante destacar que el concurso de méritos que pone en vigor la institución de la **carrera**

administrativa que es una actuación administrativa compleja en la que adquiere relevancia la etapa de **planeación** a la que se refiere el inciso tercero de la norma en cita; etapa en la que es menester **adaptar los MEFCL a la normatividad vigente**. Se dice más, es la misma CNSC la que imparte directrices en el sentido de acometer dicha adaptación, considerando que en una *revisión aleatoria* de tales MEFCL **“...SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE ARMONIZARLOS CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE”**.

En el sub-lite, brilla por su ausencia la consagración de aspectos normativos puntuales como, verbigracia, la determinación de **competencias funcionales** de los empleos públicos ofertados en el concurso, que le permitiera a las entidades territoriales y nacionales cumplir con el mandato de **ACTUALIZACIÓN** consignado en la norma citada, siendo que, por el contrario, como ya quedo visto en capítulo anterior, las entidades del orden nacional omitieron de manera **culpable y negligente**, dar cumplimiento a expresas normas expedidas desde el nivel nacional, tendientes a la modernización de la función pública.

2.3. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN EL LITERAL B) DEL NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY 909 DE 2004:

Al definir el empleo público, la norma en cita señala que:

“...2. El diseño de cada empleo debe contener:

“...b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo...”

En el caso de los MEFCL de las entidades territoriales involucradas en el presente asunto, se desprende de su simple lectura que la administración **omitó negligentemente** la determinación de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES** a las que se refiere la *Resolución No 0667 de 2018 del DAFP*, lo cual es esencial a efectos de cumplir con el mandato normativo transcrito, en el sentido de que *“..., los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo...”*, siendo que conforme lo establece dicho acto administrativo, a cada función establecida para cada empleo, corresponde una competencia funcional.

Se agrega que el aparte normativo citado, es precisamente uno de los fundamentos legales de la *Resolución No 0667 de 2018 del DAFP*.

2.4. **LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN EL ARTÍCULO 2.2.4.2 DEL DECRETO 1083 DE 2015, MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 1º DEL DECRETO 815 DE 2018:**

La norma citada es del siguiente tenor:

“Definición de competencias. *Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.*

Es claro entonces que las *competencias laborales* son una categoría definitoria de la estructura del empleo público distinta de las funciones asignadas a cada cargo. Así las cosas, cada función asignada a un cargo debe corresponder con un conjunto de capacidades del empleado para **“...desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo...”**. Esta categoría esencial que define el empleo público brilla por su ausencia en la Resolución cuya nulidad se pretende.

También la norma citada en el subtítulo es parte de la fundamentación jurídica de la *Resolución No 0667 de 2018 del DAFP*.

2.5. **LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN EL ARTÍCULO 2.2.4.3 DEL DECRETO 1083 DE 2015 MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 1º DEL DECRETO 815 DE 2018:**

Es suficientemente clara la norma citada al determinar los componentes de las competencias laborales así:

“Componentes. *Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:*

“1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley [770](#) y [785](#) de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos.

“2. Las **COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO**.

“3. Las competencias comportamentales”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

En los MEFCL denunciados relumbra la ausencia de la fijación de las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO** con lo cual se imposibilita una adecuada estructuración de los MEFCL y como consecuencia de ello, una inadecuada estructuración del **concurso de méritos** que está en curso.

2.6. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN EL ARTÍCULO 2.2.4.10 DEL DECRETO 1083 DE 2015:

La norma en cita es del siguiente tenor literal:

“Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales deben incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; las competencias funcionales; y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno nacional”.

Obsérvese que en este artículo se determina con claridad que debe incluir cada MEFCL, **el cual confrontado con los manuales de funciones anexos**, hace patente las falencias de tales actos administrativos, toda vez que como se viene insistiendo, en los MEFCL denunciados no se incluyen las **COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS EMPLEOS** que constituyen la estructura administrativa de las entidades territoriales que participan en la convocatoria territorial 2022.

2.7. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN LA RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP:

Esta ilegalidad se configura en la medida en que la **RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP**, adopta efectivamente **EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO LAS COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL**

TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, las cuales, evidentemente, no aparecen en los MEFCL ajustados mediante el acto administrativo expedidos por las entidades territoriales en cumplimiento de los lineamientos emanados de las normas y de las directrices impartidas por la CNSC, siendo que precisamente fueron las medidas de modernización adoptadas por el DAFP en su resolución mencionada, las que motivaron que la CNSC expidiera la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “*los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial*”, en la cual se determinaban “**Lineamientos sobre ACTUALIZACIÓN de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales**”.

2.8. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DEL PRESENTE REQUERIMIENTO VIOLAN EL ACUERDO NO. CNSC - 20191000008736 DEL 6 DE SEPTIEMBRE DE 2019, MODIFICADO POR EL ACUERDO NO. 20211000020726 DEL 4 DE AGOSTO DE 2021 Y CIRCULAR EXTERNA NO. 0011 DEL 24 DE NOVIEMBRE DE 2021:

La falsa motivación de las Resoluciones contentivas de los MEFCL actualizados en las entidades territoriales mencionadas, se hace patética al confrontarlas con las directrices contenidas en los cuerpos normativos citados en el sub – título, puesto que tales, incurriendo en **falsa motivación**, omite la actualización que requirió la CNSC como ente gestor de una adecuada estructuración de los procesos de la Función Pública, entre ellos la carrera administrativa.

3. SOLICITUD:

Con fundamento en las razones de hecho y de derecho que quedan expuesta y sustentados en lo consagrado en la ley 393 de 1997, en especial lo previsto en el artículo 8° de dicho cuerpo normativo, solicitamos que con fundamento en lo previsto en artículo 12 de la ley 909 de 2004 en desarrollo de las funciones de vigilancia de la CNSC, y a efectos de dar cabal cumplimiento a normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos anotados arriba, se ordene:

- 3.1. Sírvase dejar **sin efecto total** el proceso de selección desarrollado con sustento en los **ACUERDOS expedidos conjuntamente por la CNSC y la entidades territoriales mencionadas** por virtud de los cuales **se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al**

sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental – EPA Cartagena, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena – IPCC, Corvivienda y Secretaria de Educación distrital de Cartagena de Indias, por evidenciarse la ocurrencia de irregularidades detalladas en el capítulo de **HECHOS** del presente escrito, y considerando que no se han producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera.

- 3.2. Sírvase poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar, si a ello hubiere lugar.
- 3.3. Sírvase tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos.
- 3.4. Sírvase dar respuesta al presente requerimiento dentro del término de diez (10) días de que trata el artículo 8° de la ley 393 de 1997.

COPIA DEL PRESENTE MEMORIAL SERÁ DIRIGIDO A LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y A LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN, PARA LO QUE ESTIMEN DE SU COMPETENCIA.

Pruebas y Anexos:

1. Sírvase tener como prueba copia en pdf de los acuerdos Nos 82 del 11 de marzo de 2022 de la CNSC, 115 de 12 de marzo de 2022 y los demás expedidos por la CNSC de las convocatorias a las entidades territoriales mencionadas en el presente memorial y que reposan en los archivos de la CNSC.
2. Copia del Contrato 338 de 2022 celebrado por la CNSC con UNIANDINA.
3. Copia en pdf de la **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina.
4. Copias de las actas que nos acreditan como representantes legales de **SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR)** y del **SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR).**

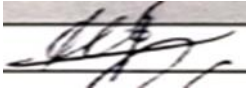
Notificaciones:

Recibimos notificaciones así:

Jorge Galofre Flórez en el email jgalofreflorez@gmail.com

Redín de Horta Díaz en el email redindehorta@yahoo.es

Atentamente,



JORGE GALOFRE FLOREZ.

Representante legal del *SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR).*



REDIN DE HORTA DÍAZ.

Representante legal del *SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR).*



Al contestar cite este número
2024RS001571

Bogotá D.C., 9 de enero del 2024

Señores

JORGE LUIS GALOFRE FLOREZ
REDIN DE HORTA DIAZ

Correo: suspedecar@gmail.com; jgalofreflorez@gmail.com; redindehorta@yahoo.es

Asunto: SOLICITUD DE SUSPENSIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2022.

Radicado: **2023RE237704** del 20 de diciembre de 2023.

Respetados Señores de la Organización Sindical, SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA - SINSEPROCAR)

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, recibió la petición del asunto, mediante la cual pone en conocimiento hechos que califican como irregulares, por ende, solicitan:

“3.1. Sírvase dejar sin efecto total el proceso de selección desarrollado con sustento en los ACUERDOS expedidos conjuntamente por la CNSC y la entidades territoriales mencionadas por virtud de los cuales se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental – EPA Cartagena, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena – IPCC, Corvivienda y Secretaría de Educación distrital de Cartagena de Indias, por evidenciarse la ocurrencia de irregularidades detalladas en el capítulo de HECHOS del presente escrito, y considerando que no se han producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera.

3.2. Sírvase poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar, si a ello hubiere lugar.

3.3. Sírvase tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos.

3.4. Sírvase dar respuesta al presente requerimiento dentro del término de diez (10) días de que trata el artículo 8º de la ley 393 de 1997. (...).”

Como punto de partida, se tiene que los artículos 125 y 130 de la Constitución Política establecen que todos los empleos de los órganos y entidades del Estado, por regla general, deben ser provistos mediante concurso de méritos y que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la responsable de la administración y vigilancia de los Sistemas de Carrera Administrativa, a excepción de los que tengan carácter especial.

Es por esto que de conformidad con el literal c) del numeral 1 del artículo 3 de la Ley 909 de 2004, los empleos públicos de carrera de las entidades del nivel territorial; departamentos, Distrito Capital, distritos y municipios y sus entes descentralizados, hacen parte del Sistema General de Carrera Administrativa, por lo que le son aplicables las normas contenidas en la mencionada ley.

De igual manera, con fundamento en los literales a), b), c) e i) del artículo 11 y el artículo 30 de la citada Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, “Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)”, “(...) establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley”, “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin” y adelantar “Los concursos o procesos de selección (...)”.

Por su parte, el reporte de la OPEC es responsabilidad exclusiva de las entidades a las cuales se le realiza el concurso de méritos, en la medida que es una facultad de administración de personal, sin que la CNSC tenga injerencia en ello, con fundamento en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta lo anterior, la CNSC adelantó, en coordinación con las entidades públicas que hacen parte del Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022, la Etapa de Planeación de un concurso de méritos para proveer por mérito las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de sus plantas de personal.

Conviene traer a colación el artículo 2.2.6.34. del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone:

ARTÍCULO 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos (...). (Énfasis nuestro).

Dando cumplimiento a esta normatividad, dichas entidades realizaron el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC en el aplicativo SIMO de la CNSC, que puede ser consultada en: <https://simo.cnsc.gov.co/#historicoOfertaEmpleo>, y a su vez, dentro de la respectiva etapa de planeación cada entidad debe tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales vigente al momento de realizar dicha planeación conjunta entre las entidades y la CNSC, mismo que servirá de insumo esencial para adelantar el Proceso de Selección.

En efecto, la Circular Conjunta N° 004 de 2011 del Departamento Administrativo de la Función Pública y esta Comisión Nacional, establece los lineamientos para la adopción y modificación del MEFCL así:

(...)

Igualmente, para la modificación de los Manuales de Específicos de Funciones y Competencias Laborales, se debe atender lo dispuesto en la Circular Conjunta 074 del 21 de octubre de 2009, suscrita entre la Procuraduría General de la Nación y la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en uno de sus apartes contempla **la limitación para modificar el contenido funcional y la descripción de competencias laborales de aquellos cargos que se encuentren en la oferta pública de empleos y hasta cuando el servidor supere el periodo de prueba o no existan más aspirantes en la Lista de Elegibles o la misma haya perdido su vigencia**; lo anterior con el fin de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 40 del decreto 1227 de 2005 que busca garantizarle al servidor que va a desarrollar las funciones del empleo para el cual concursó y sobre el cual demostró cumplir los requisitos y competencias requeridos para el desempeño del cargo. (Subrayado y negrilla fuera del texto)

Es así que dentro de la planeación del Proceso de Selección, las Entidades a las que usted hace alusión en su solicitud, remitieron a esta Comisión los actos administrativos (Resoluciones, Acuerdos, entre otras), por los cuales conformaban y adoptaban los respectivos manuales de funciones de los empleos que integran las plantas de personal de cada entidad.

En este punto, se sostiene que todos los indicadores (ejes temáticos) de los empleos ofertados en el Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022, pueden ser consultados en el enlace: https://ordenterritorial-areandina.com/consulta_indicadores_territorial/index.php, ingresando el número de inscripción de los aspirantes que fueron citados a la aplicación de las pruebas escritas.

Se hace hincapié en que estos indicadores fueron realizados conforme a los requerimientos elevados por las entidades y por lo dispuesto en el Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el Decreto 815 de 2018, los cuales tienen relación con el propósito principal, descripción de las funciones esenciales, conocimientos básicos esenciales, competencias comportamentales definidas por el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales y por el Decreto 1083 de 2015 para todos los empleos que fueron ofertados por las Entidades que integran el concurso de méritos.

Además, los mismos fueron entregados a la Fundación Universitaria del Área Andina – FUAA, operador contratado para adelantar el Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022, para que realizara la construcción de las pruebas escritas que se aplicaron el 23 de julio de 2023, bajo estándares de control y calidad.

Pero se hace hincapié que dichas disposiciones no son desconocidas por ustedes, ya que las mismas ya se habían argumentado en las respuestas a sus solicitudes, las cuales fueron comunicadas mediante radicados de salida CNSC Nos. 2023RS135853 y 2023RS135865 del 9 de octubre de 2023.

En efecto, ha de aclararse que la Comisión no participa en la coadministración de las relaciones laborales y situaciones administrativas que presenten las entidades públicas. Le concierne al nominador con las unidades de personal y los órganos internos con dichas funciones, la toma de decisiones que correspondan a la administración del personal a su cargo.

Es por ello, que de acuerdo al artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la CNSC no tiene competencia en materia de administración de plantas de personal, ni en lo relacionado con Manuales de Funciones, como se describe:

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;

d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.

A su turno, el Decreto 1083 de 2015 frente a los MEFCL, prevé lo siguiente:

ARTÍCULO 2.2.2.6.1 Expedición. Los organismos y entidades a los cuales se refiere el presente Título expedirán el manual específico de funciones y de competencias laborales describiendo las funciones que correspondan a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio.

La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título.

Corresponde a la unidad de personal, o a la que haga sus veces, en cada organismo o entidad, adelantar los estudios para la elaboración, actualización, modificación o adición del manual de funciones y de competencias laborales y velar por el cumplimiento de las disposiciones aquí previstas.

(...)

PARÁGRAFO 3. En el marco de lo señalado en el numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, las entidades deberán publicar, por el término señalado en su reglamentación, las modificaciones o actualizaciones al manual específico de funciones y de competencias laborales. La administración, previo a la expedición del acto administrativo lo socializara con las organizaciones sindicales. Lo anterior sin perjuicio de la autonomía del jefe del organismo para adoptarlo, actualizarlo o modificarlo. (Subrayado fuera del texto original).

De esta manera, se advierte que la legalidad del MEFCL que adopte cualquier entidad no está supeditada a ningún requisito previo, puesto que el mismo Decreto 1083 de 2015, dispone la autonomía que tiene el jefe del organismo para adoptarlo, actualizarlo o modificarlo, tal como lo señala el parágrafo 3 del artículo 2.2.2.6.1 del mencionado Decreto.

Es por ello, que el proceso de selección se adelantó conforme al Manual de Funciones y Competencias Laborales que remitió las entidades “*Distriseguridad, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, el Instituto De Cultura y Turismo de Bolívar, la Secretaría de Educación Distrito Turístico y Cultural de Cartagena, el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias, el Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – Corvivienda, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias y el Instituto de Deportes y Recreación de Cartagena -IDER*”, y las demás 57 entidades que integran el concurso de méritos, quien, en su competencia única y exclusiva de administración, fueron los encargados de adoptar, fijar, modificar y/o clasificar sus empleos conforme a las necesidades del servicio, y de acuerdo, a los lineamientos establecidos por el DAFF.

Por ende, la materialización del Proceso de planeación se surtió con la entrega a satisfacción de los insumos, tales como la certificación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC,

registrados en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, suscrita por el Representante Legal y el responsable de Talento Humano de cada Entidad, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales - MEFCL vigente al momento de la planeación, y la apropiación en sus presupuestos de los recursos para cofinanciar y cubrir los costos. Para con ello, suscribir los respectivos Acuerdos del Proceso por los cuales se convocó y estableció las reglas para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, y como quiera que el parágrafo 2 del artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2005, señala que la convocatoria es norma reguladora de todo concurso, es pertinente señalar que los Acuerdos y su Anexo Técnico, han sido emitidos bajo el **principio de legalidad**, y no se enmarca en ninguna causal de nulidad, ya que los Acuerdos del Proceso de Selección **goza del atributo de presunción de legalidad de conformidad con el artículo 88 de la Ley 1437 de 2011, razón por la cual, mientras el mismo no sea suspendido o declarado nulo en la jurisdicción, estos producirán plenos efectos jurídicos respecto de sus destinatarios.**

En este sentido, y para esclarecer más la respuesta a sus interrogantes, se tiene:

1. La actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) y el reporte de vacancia de empleos es responsabilidad de cada entidad pública, toda vez que cada entidad conoce las actuaciones administrativas que conllevan a modificar su planta de personal.
2. **No es competencia legal de la CNSC vigilar la actualización de los MEFCL**, ya que lo determinado por la ley precisa que constitucionalmente la CNSC tiene la misionalidad de garantizar y proteger el sistema del mérito en el empleo público en términos de la Ley 909 de 2004. Adicionalmente, en el Decreto 1083 de 2015, TÍTULO 6 DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN O CONCURSOS, es competencia de la CNSC adelantar los procesos de selección bajo criterios que permitan establecer cuáles son características y el nivel de competencia de los candidatos a la luz de los perfiles de empleos a proveer. En ninguna norma se establece como competencia de la CNSC la función de garantizar la actualización de los MEFCL; por lo que se sale del alcance de la CNSC interferir en este tipo de actividades de las entidades públicas.
3. En la etapa de planeación, la CNSC cuenta con la información CERTIFICADA de los empleos que proporciona cada Entidad, quienes tiene la responsabilidad de cargar la oferta pública de los empleos (con modalidad) en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) y certificar que la oferta reportada corresponde con la necesidad de provisión de empleos. Una vez certificada la oferta por parte de la entidad participante del concurso público, se suscriben los acuerdos de convocatoria con las reglas del concurso, las etapas, pruebas, carácter de las pruebas y ponderaciones, a la luz de lo informado y registrado por la entidad y lo acordado para el concurso. Los acuerdos de convocatoria son divulgados públicamente a través de la página web de la CNSC y son el punto de partida del proceso de selección. Es importante mencionar que el recaudo obedece al número de vacantes que fue registrado y reportado por cada entidad participante.
4. La planeación conjunta y armónica del concurso de méritos involucra a las entidades participantes desde la responsabilidad que tiene de reportar la oferta pública de empleos de carrera administrativa (OPEC) de manera oportuna y eficaz, certificando que la información registrada sea transparente y obedezca a las necesidades de provisión de la entidad nominadora. Así mismo, la CNSC cuando tiene la OPEC certificada por las entidades, procede

a realizar jornadas de trabajo conjunto (entidad nominadora y CNSC) a fin de establecer las especificaciones de prueba e identificar los contenidos temáticos más relevantes y pertinentes a evaluar de acuerdo con las estructuras de perfil de los diferentes conjuntos de empleos. La certificación de la OPEC es de obligatorio cumplimiento por parte de la entidad participante y es la fecha de inicio de la etapa de inscripciones, la fecha límite para realizar cualquier actualización en el SIMO, aplicativo que es de dominio y administración de la CNSC, lo anterior en virtud del artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015. Es claro en la Ley que la definición y actualización de fichas de los empleos del MEFCL y sus modificaciones o estudios depende de la entidad (procesos organizativos internos que parten de la planeación estratégica de la entidad y de los procesos de reestructuración) y de la orientación del Departamento Administrativo de Función Pública, no de la CNSC.

5. Frente a las competencias funcionales, es importante aclarar que las mismas se identifican de acuerdo con la funcionalidad de cada uno de los empleos y las estructuras de perfil; es decir, para la CNSC un insumo fundamental es la OPEC certificada por la entidad participante para determinar las especificaciones de las pruebas en sus diferentes componentes. Es importante recordarles a los petitionarios que la OPEC certificada es la publicada y dada a conocer a la ciudadanía a través de SIMO, la cual es el fiel reflejo de cada Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de adelantar el proceso de selección y que remite cada entidad a esta Comisión. Ahora bien, en tenor al Decreto 815 de 2018, artículo 2.2.4.5. *Competencias funcionales*, en el cual claramente se definen las competencias en términos de "la capacidad" del aspirante y en el numeral 2 se trata el tema de los conocimientos básicos y los numerales 3 y 4 las evidencias de la competencia, la CNSC ha venido implementando el modelo de medición propio, que toma como fundamento lo establecido en la ley y desarrolla técnicamente las definiciones para acercarse a la medición de las competencias laborales. No sería correcto evaluar sin tener un modelo de medición calificación propio, más aún cuando la Ley otorga esta competencia a la CNSC.
6. Conforme a la definición de competencias funcionales establecida en el anexo del Acuerdo Rector de las convocatorias, se cita textualmente:

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

Por tal razón, la CNSC realiza el levantamiento de ejes temáticos (indicadores) a fin de recoger muestras de conducta y comportamientos asociados a las competencias laborales mínimas requeridas en los perfiles (estructuras de perfil) y análisis funcional de los conjuntos de empleos. Lo anterior con el propósito de obtener información relevante que permitirá predecir el desempeño futuro de los aspirantes a partir del referente laboral proporcionado por la entidad participante a través del MEFCL y la OPEC certificada. Por tanto, la relación se da entre competencias y contenido funcional para determinar los ejes temáticos (indicadores) más relevantes y pertinentes a la luz de los conjuntos de empleos analizados.

7. Las competencias laborales, según la Guía de Orientación al Aspirante publicada el 22 de junio del corriente, para los procesos de selección fueron definidas de la siguiente manera:

Competencias	Aproximación a la definición dentro del modelo de la CNSC	Componentes de prueba
--------------	---	-----------------------

Funcionales	Este tipo de competencias tienen dos sentidos fundamentales, el primero lo transversal y el segundo lo específico. Por lo tanto, en las competencias funcionales se pretende evaluar en general los niveles de dominio en la aplicación de saberes básicos o aptitudes y habilidades mínimas que un servidor público debe tener para desempeñarse en un nivel de empleo. Y adicionalmente, se busca evaluar y calificar lo que un aspirante debe estar en capacidad de hacer y saber hacer para ejercer un empleo público en específico, a la luz del contenido funcional del mismo. Al darse la competencia dentro de un referente, la medición permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de integración y aplicación de dichos conocimientos en un contexto laboral.	• Conocimiento • Aptitudes • Habilidades
Comportamentales	Este tipo de competencias está destinada a tener una medida de las variables psicológicas personales de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos en relación con las características y responsabilidades establecidas según el Decreto 815 de 2018.	• Conductas típicas del saber ser. • Habilidades de relacionamiento.

Si bien, el punto de partida es el análisis de las funciones que están registradas en la Oferta Pública (OPEC) y que versan con el Manual de Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de cada entidad nominadora, para comprender el contexto y contenido de las estructuras de prueba, es transparente que, la identificación de competencias funcionales versa dentro del modelo de evaluación y medición por competencias laborales que estableció, en sus lineamientos técnicos y catálogo de indicadores, la CNSC y que está enlazado con predictores de desempeño de los candidatos.

Ahora bien, es absolutamente fundamental aclarar que la Resolución No. 667 de agosto de 2018 y el catálogo de competencias laborales del DAFP busca estandarizar el lenguaje de los MEFCL y detalla aquellas competencias comportamentales de acuerdo con las actividades claves de cada área funcional transversal; es decir, es un análisis de estandarización organizacional para establecer las competencias comportamentales. Si bien, la CNSC acoge la evaluación de las competencias comportamentales más relevantes y pertinentes frente a los

niveles jerárquicos de empleo establecidas en el Decreto 815 de 2018; es necesario aclarar que, el marco de indicadores asociados a las competencias funcionales (es decir, lo general y específico), se identifica con base en el catálogo de estructuras y catálogo de indicadores de la propia CNSC, las cuales se determinan frente a las especificaciones del contenido funcional de los empleos (haciendo como una especie de traducción entre lo que se interpreta de la función en términos de competencias) y el tipo de sistema/régimen de la entidad participante.

Estos análisis son realizados por el equipo técnico de pruebas de la CNSC. El propósito de la medición a través de instrumentos de carácter eliminatorio y clasificatorio en los procesos de selección, no es otro que, la identificación y recolección de evidencias de las competencias laborales específicas de los conjuntos de empleos; visión que dista de la evaluación meramente de lo transversal, para ello la entidad cuenta con programas de adaptación, inducción, capacitación y formación. El resultado del análisis y definición del componente funcional conlleva a la consolidación de la taxonomía de las especificaciones de prueba, la cual es validada, en primera instancia, por la entidad participante, en las jornadas que se acuerdan conjuntamente.

Es decir, en todo momento las entidades participantes aportan información a la CNSC, inicialmente con la certificación de la OPEC y, posteriormente, con conocimiento y experticia para determinar la pertinencia y relevancia de los indicadores del componente funcional a evaluar, entre otros.

8. Es importante explicar la diferenciación entre el propósito que tiene la evaluación de competencias laborales dentro de los procesos de selección y la evaluación de desempeño laboral. En el proceso de selección se determinan perfiles y la aplicación de las diferentes pruebas recogen parte de la evidencia de la muestra de comportamiento para certificar y validar que el evaluado cuenta o que tiene un determinado nivel de competencia asociado con la estructura de perfil del empleo. Es decir, se tiene el mérito como criterio de asignación para ir asignando una puntuación de acuerdo con las características de estudio, experiencia y desempeño en las pruebas tanto funcionales como comportamentales que permiten establecer el orden de elegibilidad de un aspirante para proveer una vacante. Mientras que, la Evaluación de Desempeño es un proceso que surte internamente desde la entidad nominadora (realizada por el jefe superior) a fin de establecer el nivel de cumplimiento de objetivos y la formulación de compromisos con el funcionario para cumplir los objetivos institucionales, toda vez que éste ya se encuentra dentro del contexto real de trabajo y finalizó exitosamente su periodo de prueba (es decir, obtuvo una calificación satisfactoria), fase que termina siendo la muestra de trabajo más importante de todo el proceso de provisión de empleos con vacancia definitiva.

En consecuencia, la Comisión Nacional del Servicio Civil, al ser el organismo encargado de la administración y vigilancia del Sistema General de Carrera y de los Sistemas Especiales y Específicos de Carrera Administrativa de origen legal; no considera necesario desplegar sus funciones de vigilancia de los Sistemas de Carrera Administrativa que tiene a su cargo, que se desprenden del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, como la tendiente a establecer la pertinencia de suspender el Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022; precisamente porque el desarrollo del Proceso se ha realizado conforme a las normas que rigen la carrera administrativa, entre los cuales está la de adelantar la planeación del proceso con los respectivos insumos que soporte cada entidad y que sirvieron de base para adelantar la Etapa de VRM de cada aspirante conforme a los requisitos exigidos, construir las respectivas pruebas escritas de acuerdo a los requerimientos elevados por las entidades objeto de concurso y lo establecido en

el correspondiente Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales y por el Decreto 1083 de 2015.

A su vez, se ha garantizado la correcta aplicación de las normas de carrera que rigen los concursos de méritos, sin que se encuentre ninguna irregularidad, por cuanto el proceso se ha emitido bajo el principio de legalidad.

Por ello, si considera que existe presunta violación a las normas de carrera, bien tiene los mecanismos jurisdiccionales para debatir los Actos Administrativos que regulan las reglas del proceso de selección, mismas que son la norma reguladora de los concursos de méritos que adelanta la Comisión.

De esta manera, damos respuesta a su solicitud.

Atentamente,



**RUTH MELISSA MATTOS
RODRÍGUEZ**

ASESOR DESPACHO DE COMISIONADO
DESPACHO DE COMISIONADA SIXTA
DILIA ZUÑIGA LINDAO

Comisión Nacional Del Servicio Civil

Proyectó: Juan Manuel Triana Castillo – Abogado Contratista Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.



CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020

PARA: Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial.

DE: Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública

ASUNTO: Lineamientos sobre actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales.

Derecho preferencial de los empleados de carrera a ser encargados.

FECHA: 24 de febrero de 2020

Mediante la presente circular se expiden directrices a los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial para que las actualicen sus manuales de funciones y de competencias laborales, así como para que den prevalencia leal al derecho preferencial de encargo.

1. Actualización de manuales de funciones y de competencias laborales

El artículo [122](#) de la Constitución Política establece que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente

A su vez, el artículo [34](#) de la Ley 734 de 2000 (sic) señala dentro de los deberes de los servidores el de cumplir con los manuales de funciones, los cuales se constituyen en una herramienta para la administración de personal al servicio del Estado.

En una revisión aleatoria de los manuales de funciones y competencias laborales de las entidades del nivel territorial, adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidenció la necesidad de armonizarlos con la normatividad vigente, razón por la cual se requiere que los representantes legales destinatarios de la presente circular procedan a la actualización de los mismos. Para tal efecto, el Departamento Administrativo prestará el apoyo técnico necesario.

La administración antes de publicar el acto administrativo que modifica el manual de funciones y competencias laborales y su estudio técnico, deberá socializarlo con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, dándoles a conocer el alcance de la modificación o actualización, con el fin de recibir sus opiniones, sugerencias o propuestas y atendiendo sus inquietudes, de lo cual se dejará constancia, esto sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo de manera autónoma, en el marco del interés general.

Derecho preferencial de los empleados de carrera a ser encargados

Los empleos de carrera administrativa o temporales que se encuentren vacantes en forma definitiva o temporal deberán proveerse de manera preferente a través de encargo con empleados que acrediten derechos de carrera que cumplan los requisitos exigidos en la ley, en el reglamento o el manual de funciones y competencias laborales.

Por lo anterior, se insta a las entidades territoriales para que den cumplimiento a lo establecido en las normas legales vigentes¹ en relación con el derecho preferencial de los empleados de carrera a ser encargados.

Lo anterior se expide teniendo en cuenta el Acuerdo suscrito el 24 de mayo de 2019 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales CUT, CGT, CTC, CNT, UTC, CSPC, CTU USCTRAB, FEDEUSCTRAB ESTATAL y la federación UNETE.

Cordialmente,

FERNANDO GRILLO RUBIANO

DIRECTOR

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL CARTAGENA

Dirección: Centro, Calle Cuartel del Fijo, Edificio del Cuartel del Fijo, Piso 3, Of. 312
Correo electrónico institucional: j01cmplcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO: 13001-40-03-001-2024-00330-00
ACCIONANTE: LESTER GONZALEZ
ACCIONADO: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y otros

INFORME SECRETARIAL: Señora Juez, al despacho la ACCIÓN DE TUTELA de la referencia, que correspondió por reparto verificado por la Oficina Judicial de esta ciudad y se encuentra para su admisión. Provea. Cartagena de Indias, diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

DOMINGO JAIR ATENCIO SARABIA
Secretario

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE CARTAGENA DE INDIAS, diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024).

Procede el despacho, a hacer un examen de admisibilidad de la acción. Al respecto, el Decreto 1983 de 2017, en su artículo 1 dispone:

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

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

(...) PARÁGRAFO 1. Si conforme a los hechos descritos en la solicitud de tutela el juez no es el competente según lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, este deberá enviarla al juez que lo sea a más tardar al día siguiente de su recibo, previa comunicación a los interesados (...)" (Subrayado propio)

Revisada la presente acción de tutela y atendiendo la normatividad citada, encuentra este Despacho que, la entidad accionada COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, resulta ser entidad de orden nacional; y que, presuntamente se genera vulneración del derecho a la igualdad, debido proceso, acceso al empleo público, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada que fundamenta la presente acción.

En consecuencia, se procederá a remitir las presentes diligencias, a los Juzgados Civiles del Circuito de Cartagena (reparto), por ser de su competencia.

RESUELVE

PRIMERO: Abstenerse de avocar el conocimiento de la acción de tutela de la referencia.

SEGUNDO: En consecuencia, REMITIR el expediente a la Oficina a los Juzgados Civiles del Circuito de Cartagena (Reparto) por competencia. Lo anterior, a través del aplicativo Justicia Siglo XXI Web – TYBA o, de la Oficina Judicial.

TERCERO: Comuníquese la presente decisión a la parte accionante.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

KEY SANDY CARO MEJIA
JUEZA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL
CARTAGENA

Cartagena de Indias, D. T. y C., 11 de abril de 2023.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 13001-40-03-001-2024-00330-00

ACCIONANTE: LESTER GONZALEZ

ACCIONADO: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y otros

Oficio No. 0764

Señora

LESTER GONZALEZ

lestergoro@yahoo.es

Señores

OFICINA JUDICIAL REPARTO

DIRECCION SECCIONAL DE CARTAGENA DE INDIAS

"Oficina Judicial - Seccional Cartagena"

<ofijudicialcgena@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Mediante el presente, se le informa que, por auto de fecha 10 de abril de 2024, este despacho judicial resolvió:

PRIMERO: Abstenerse de avocar el conocimiento de la acción de tutela de la referencia.

SEGUNDO: En consecuencia, REMITIR el expediente a la Oficina a los Juzgados Civiles del Circuito de Cartagena (Reparto) por competencia. Lo anterior, a través del aplicativo Justicia Siglo XXI Web – TYBA o, de la Oficina Judicial. TERCERO: Comuníquese la presente decisión a la parte accionante.

DOMINGO JAIR ATENCIO SARABIA
SECRETARIO

Proyectó: Nuris P. Díaz Castro
Asistente Judicial

