

Medellín, 24 de febrero de 2025

Señor

JUEZ DEL CIRCUITO JUDICIAL DE MEDELLÍN

Medellín, Antioquia

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS: DEBIDO PROCESO Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS

ACCIONANTE: JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA

ACCIONADAS: UNIVERSIDAD LIBRE y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA, ciudadano colombiano, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.152.184.597, residente en la ciudad de Medellín, actuando en nombre propio y con fundamento en la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 y reglamentada por el Decreto 2591 del mismo año, acudo respetuosamente a su Despacho con el fin de que se amparen mis derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO** y **ACCESO A CARGOS PÚBLICOS**, los cuales está siendo objeto de vulneración por parte de la **UNIVERSIDAD LIBRE**, identificada con el NIT 860.013.798-5, representada legalmente por el señor **JORGE ORLANDO ALARCÓN NIÑO**, y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, órgano constitucional independiente del orden nacional identificado con el NIT 900.003.409-7, a propósito de los siguientes:

I. HECHOS

PRIMERO: Mediante el Acuerdo No. 74 del 03 de octubre del año 2023¹, la Comisión Nacional del Servicio Civil convocó y estableció las reglas del proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil –Aerocivil. Entre otros aspectos, el Anexo Técnico² de aquél acto administrativo estableció en el literal d) del artículo 3.1.1. que se consideraría como Educación Informal “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” que “tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas”. A su turno, el literal c) del artículo 3.1.3. del Anexo Técnico estableció que “la Educación Informal se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte” y que “en la

¹ En el siguiente enlace se encuentra el documento completo: https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/2023-10/acuerdo-no.74-aerocivil-primera-fase_0.pdf

² En el siguiente enlace se encuentra el documento completo: <https://www.cnscc.gov.co/sites/default/files/2024-08/anexo-aerocivil.pdf>

Prueba de Valoración de Antecedentes solamente se tendrá en cuenta la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal relacionadas con las funciones del respectivo empleo”.

SEGUNDO: Para efectos de la ejecución de las distintas fases del Proceso de Selección Aerocivil No. 2509 - Primera Fase, la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó una licitación pública, la cual concluyó con la adjudicación del contrato a la Universidad Libre, como el operador de aquél concurso público de méritos, el cual sería desarrollado con arreglo de las siguientes etapas: (i) divulgación de la convocatoria e inscripciones; (ii) verificación de requisitos mínimos; (iii) aplicación de pruebas funcionales, comportamentales y de integridad; (iv) aplicación de Prueba de Valoración de Antecedentes; y (v) conformación y adopción de la lista de elegibles.

TERCERO: A través del aplicativo SIMO, de propiedad de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el día 11 de abril del año 2024 formalicé mi inscripción en el Proceso de Selección 2509 – Aerocivil Primera Fase, específicamente en el empleo Profesional Aeronáutico III Grado 20, identificado con la OPEC 209841, en relación a cual se ofertaron un total de siete (7) vacantes distribuidas en distintas ciudades del país. En virtud de ello, inicialmente superé la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos (VRM) y continué en el concurso con posterioridad a la aplicación de las pruebas escritas, la cual tiene el carácter de eliminatorio, debido a que obtuve un puntaje superior al definido en el Anexo Técnico de la convocatoria para efectos de proceder con la Prueba de Valoración de Antecedentes, que es la última prueba que otorga puntaje, y conforme a la cual se procede a continuación con la conformación de la respectiva lista de elegibles.

CUARTO: El día 24 de enero del año 2025 la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre publicaron en el aplicativo SIMO los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes para los aspirantes de los niveles Técnico Aeronáutico y Profesional Aeronáutico. Frente al particular, tras consultar mi puntaje encontré que en el ítem de Formación se indicó genéricamente por parte de la Universidad Libre frente a (i) el *Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI*; (ii) el *Curso de Servicio al Cliente: un reto personal*; (iii) el *Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción*; (iv) el *Seminario en Metodologías Ágiles*; y (v) el *Curso en Innovación y Design Thinking* que “no es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC”. Dicha decisión, la cual estuvo desprovista de un mínimo grado de argumentación en detalle, a partir de las funciones del empleo identificado con la OPEC 209841, se tradujo en que sólo me fueran tenidas como válidas ciento cuatro (104) horas por concepto de Educación Informal, correspondientes a **seis (6) puntos**, en lugar de las doscientas ochenta y cuatro (284) horas acreditadas según certificados aportados desde el momento de la inscripción, que corresponderían a un total de quince **(15) puntos** por concepto de Educación Informal.

QUINTO: Inconforme con el resultado preliminar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en ejercicio del derecho de contradicción consagrado en el Anexo Técnico del proceso de selección, y encontrándome dentro de la oportunidad procesal correspondiente, el día 31 de enero del año 2025 formulé a través del aplicativo SIMO la reclamación frente a aquellos resultados, específicamente en relación al puntaje otorgado al ítem de Educación Informal. Para tales efectos, expuse distintas consideraciones conceptuales y normativas en relación al contenido y alcance de los diplomados,

cursos y seminarios que no fueron validados por la Universidad Libre, así como las razones precisas que demostrarían su relación directa y relevante con varias de las funciones del empleo identificado con la OPEC 209841, cuyo propósito fue definido en el respectivo manual de funciones y competencias laborales como “verificar el cumplimiento de los procesos de gestión administrativa, financiera, del capital humano, gestión documental y administración de bienes, recursos y servicios, para la adecuada prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios a nivel regional en su jurisdicción de acuerdo con las políticas y lineamientos institucionales”; efectos para los cuales también se incorporaron en el escrito de reclamación, para mayor ilustración, los siguientes cuadros:

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos y el Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI
Función esencial	Conocimientos básicos o esenciales	
4. Verificar que en las dependencias, grupos o empleos adscritos a la regional, se lleven a cabo las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes y proyectos en materia de los recursos financieros (...), en articulación con la dirección financiera y la secretaría general para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión Pública	El MECI establece lineamientos para la correcta administración y control de los recursos financieros, asegurando su adecuada gestión y minimización de riesgos. La formación en MECI proporciona las herramientas necesarias para verificar que las acciones en las dependencias y grupos adscritos se alineen con las políticas y lineamientos en materia de gestión financiera, máxime que corresponde a los servidores en sus diferentes niveles (Primera Línea de Defensa) la aplicación de los controles, tal como han sido diseñados, como parte del día a día y autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo.
5. Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de gestión humana , en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la dirección de gestión humana y la secretaría general para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión Pública	La Dimensión de Control Interno agrupa un conjunto de prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos, y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. El compromiso con la competencia de todo el personal, a través de la gestión del talento humano con carácter estratégico, permite que todas las actividades de la entidad estén alineadas con los objetivos estratégicos.
6. Controlar el plan anual de compras de conformidad con las directrices emanadas del nivel central y la normatividad vigente.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión Pública	El MECI proporciona un marco para la planificación y gestión de compras, asegurando que se cumplan las directrices del nivel central y la normatividad vigente. Así las cosas, la formación en MECI permite controlar y evaluar el plan anual de compras, garantizando la transparencia y eficiencia en la adquisición de bienes y servicios. En consecuencia, cada vez que se ejecuta un control se está llevando a cabo una actividad de aseguramiento, donde se verifica que las condiciones establecidas se cumplan, evitando incumplimientos o materializaciones de riesgos.
7. Vigilar que las acciones de mejora respondan a los hallazgos derivados de los informes de auditoría de los entes de control e informar a nivel central.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión Pública	Entre los actores e instancias de participación de la Dimensión de Control Interno están los servidores públicos de todos los niveles de la entidad, por ser responsables de (i) identificar los riesgos y el establecimiento de controles en sus procesos y/o actividades; (ii) hacer el seguimiento a los indicadores definidos para su proceso; y (iii) definir y aplicar los planes de mejoramiento que surjan de ejercicios de mejora.
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión Pública	Dentro del Verificar y Actuar, propio del Ciclo PHVA aplicado a través del MECI, se desarrollan una serie de actividades tendientes a garantizar los resultados establecidos en la metas y objetivos trazados desde la planeación estratégica. Por lo tanto, las actividades de control (o de aseguramiento) no son exclusivas de las Oficinas de Control Interno, sino que hacen parte del día a día en las operaciones.
9. Actualizar el sistema de gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- -Gestión Pública	A través del MECI, y la implementación de la Política de Control Interno, se logra cumplir el objetivo de MIPG, que es precisamente desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Servicio al Cliente: un reto personal
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
10. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados	-Participación ciudadana y servicio al ciudadano	Esta temática aborda las expectativas y demandas actuales de los clientes, que son aplicables también a los ciudadanos en el contexto del servicio público. Entender cómo ha evolucionado la

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Servicio al Cliente: un reto personal
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.	-Comunicación efectiva	atención al cliente permite aplicar estrategias modernas y efectivas para atender los requerimientos de la ciudadanía de manera eficiente. Por otro lado, la calidad en el servicio es un principio fundamental tanto en el sector privado como en el público, en la medida que garantizar la excelencia en el servicio al cliente implica implementar estándares de calidad y mejores prácticas que aseguren una atención eficaz y eficiente. En el contexto de la función mencionada, esto significa proporcionar respuestas precisas y oportunas a los requerimientos, así como mantener la documentación de acuerdo con los lineamientos de la entidad.

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
3. Revisar el desarrollo de los planes y proyectos en materia de los recursos físicos, relacionados con la contratación, adquisición de bienes y servicios, obras, supervisión contractual y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Oficina Asesora de Planeación, del Presupuesto de la Regional y de la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- -Estatuto de Contratación Pública -Gestión Pública -Toma de decisiones	El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad garantiza que los recursos físicos se gestionen de manera honesta y responsable, evitando cualquier forma de malversación o uso indebido. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia, permite que todas las partes interesadas conozcan el estado y avance de los proyectos, fomentando la confianza pública. Finalmente, en lo que respecta a la lucha contra la corrupción, se tiene que al supervisar y documentar adecuadamente los procesos contractuales, se reduce el riesgo de prácticas corruptas y se facilita la detección oportuna de irregularidades.
4. Verificar que (...) se lleven a cabo las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos financieros como realizar el control y pago mensual de rete IVA, rete fuente, rete ICA, contribuciones y estampillas; supervisión de los cajeros de los aeropuertos y realizar arqueos de caja periódicamente; controlar las cajas menores; elaborar y depurar las conciliaciones bancarias y todas aquellas que se le asignen , a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección Financiera y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- -Estatuto de Contratación Pública -Gestión Pública -Toma de decisiones	El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad asegura que los pagos y controles frente a la gestión financiera de la entidad se realicen en estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, evitando fraudes y desvíos de recursos. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia permite mantener registros claros y accesibles de todas las transacciones financieras, lo que a su vez contribuye a la ejecución eficaz de auditorías y revisiones tanto internas como externas. Así mismo, la supervisión constante y los arqueos periódicos de caja ayudan a prevenir y detectar actos de corrupción.
6. Controlar el Plan Anual de Compras de conformidad con las directrices emanadas del nivel central y la normatividad vigente.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- -Estatuto de Contratación Pública -Gestión Pública -Toma de decisiones	El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad garantiza que las adquisiciones se realicen conforme a los principios de moralidad, eficacia, economía y responsabilidad, evitando favoritismos y conflictos de interés. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia fortalece el cumplimiento frente a la obligación de publicar y actualizar el Plan Anual de Compras, lo cual permite a los proveedores y ciudadanos conocer las necesidades de la entidad, promoviendo a su vez la competencia justa. Adicionalmente, un control riguroso del Plan Anual de Compras ayuda a prevenir prácticas de corrupción en los procesos de contratación.
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la Regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- -Estatuto de Contratación Pública -Gestión Pública -Toma de decisiones	El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad asegura que los contratos se ejecuten conforme a las obligaciones generales y específicas pactadas, sin desviaciones ni incumplimientos. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia promueve el acceso a la información sobre la ejecución de los contratos, permitiendo el control de la ciudadanía y de los órganos de control externos. La permanente verificación frente al cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual redundará entonces en la detección y prevención de actos de corrupción.

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el Seminario en Metodologías Ágiles
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
1. Participar en la formulación y ejecución de planes y programas del área interna de su	-Gestión de proyectos	

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el Seminario en Metodologías Ágiles
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
competencia, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales con la calidad y oportunidad requeridas.	-Toma de decisiones	Los marcos ágiles, como Scrum, Kanban y Lean, son enfoques flexibles y colaborativos que pueden mejorar significativamente la eficiencia y efectividad en la gestión de proyectos y procesos en el sector público. El contenido de este curso ofreció una sólida base para identificar y aplicar las herramientas más adecuadas para abordar los desafíos en proyectos. La agilidad se relaciona con conceptos de movimiento efectivo y eficiente, pero es también la capacidad de adaptarse continuamente a los cambios que presente el contexto y aprender rápidamente para completar retos complejos. Ese enfoque es útil para los equipos y las organizaciones del sector público, ya que ayuda a desarrollar diferentes estrategias de trabajo y coordinación de los equipos, por medio de metodologías y herramientas que pueden ser aplicadas para navegar los obstáculos de sus organizaciones y aprovechar las virtudes de sus equipos.
5. <u>Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos</u> en materia de gestión humana, en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la dirección de gestión humana y la secretaria general <u>para asegurar la prestación de los servicios</u> en su jurisdicción.	- Instrumentación de decisiones	
8. <u>Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos</u> en materia de gestión contractual en la regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central <u>para asegurar la prestación</u> de los servicios en su jurisdicción.		

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el Curso en Innovación y Design Thinking
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
1. Participar en la <u>formulación y ejecución de planes y programas</u> del área interna de su competencia, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales con la calidad y oportunidad requeridas.		La aplicación de la innovación en el sector público introduce herramientas y tecnologías que facilitan el seguimiento y la gestión de las entidades públicas, elevando así los niveles de eficiencia en su gestión. A su turno, la metodología colaborativa de Design Thinking facilita la resolución de problemas complejos, al poner en práctica capacidades innovadoras al servicio de las organizaciones, con el objetivo de diseñar proyectos, programas o soluciones a partir del entendimiento de los empleados de la entidad, ciudadanos y demás grupos de valor. Al desarrollar soluciones que realmente resuelven los problemas de los ciudadanos, se incrementa su satisfacción y se fortalece la relación con Estado-ciudadano. También permite fortalecer habilidades de trabajo colaborativo y de equipos multidisciplinares, así como el conocimiento de técnicas y herramientas para potenciar el desarrollo de un pensamiento innovador.
5. <u>Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos</u> en materia de gestión humana, en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la dirección de gestión humana y la secretaria general <u>para asegurar la prestación de los servicios</u> en su jurisdicción.	-Gestión de proyectos -Participación ciudadana y servicio al ciudadano -Toma de decisiones	
8. <u>Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos</u> en materia de gestión contractual en la regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central <u>para asegurar la prestación</u> de los servicios en su jurisdicción.	- Instrumentación de decisiones	
10. Participar en las actividades necesarias para la <u>atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía</u> y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.		
12. Apoyar en las actividades encaminadas al <u>mejoramiento continuo</u> de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, <u>frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas</u> .	-Aprendizaje continuo -Adaptación al cambio -Toma de decisiones - Instrumentación de decisiones	

SEXTO: El día 21 de febrero del año 2025 la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre publicaron en el aplicativo SIMO la respuesta a la reclamación que formulé en relación a los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, a través de la cual confirmaron el puntaje de 66.18 en la Prueba de Valoración de Antecedentes, es decir, el mismo que había sido informado desde el 24 de enero de 2025. Para sustentar dicha decisión, a través de un documento tipo formato y de forma genérica, tangencial, eludiendo abordar un análisis riguroso en relación a

cada uno de los diplomados, cursos y seminarios objeto de reclamación, a propósito de la detallada exposición consignada en mi escrito de reclamación, se indicó por parte de las accionadas que “se procedió a realizar el análisis pertinente, efectuando la comparación entre el documento aportado, con las funciones del empleo para el que concursa, denotando que, no fue posible evidenciar que la formación adquirida guarde relación con el empleo para la cual concursa”. Así las cosas, las entidades accionadas no dieron a la reclamación el alcance para el cual fue concebido, esto es, imponer a la administración la obligación de exponer las razones de hecho y de derecho que determinan su actuar en determinado sentido, compeliéndola a realizar un examen acucioso de los fundamentos de las decisiones que proyecta. Lo anterior máxime que, las “funciones misionales” a las que se hizo alusión por parte de las entidades accionadas en su contestación, fueron precisamente las que cotejé en mi escrito de reclamación, sin que se hubiera emitido pronunciamiento alguno en tal sentido. En la parte final de la comunicación, a través de la cual se resolvió mi reclamación, se indicó por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre que contra aquella decisión no procedía recurso alguno.

SÉPTIMO: La decisión proferida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre, además de ser arbitraria y desprovista de suficiente motivación, en la medida que omitió deliberadamente pronunciarse sobre las razones de hecho y de derecho expuestas en mi escrito de reclamación, desconoció lo reglado en el Anexo Técnico de la convocatoria, específicamente en relación a los criterios para considerar si un determinado curso, diplomado o seminario, correspondiente a Educación Informal, guarda relación con las funciones del empleo. Lo anterior, en la medida que, tal y como se detalló en el HECHO PRIMERO, el único criterio establecido para tener en cuenta la Educación Informal en la Prueba de Valoración de Antecedentes consiste en que ésta sea “relacionada con las funciones del respectivo empleo”, la cual sin dudas corresponde a una fórmula en blanco e indeterminada, en tanto no parte de un esquema de exclusiones sino de admitir todos los conocimientos libre y espontáneamente adquiridos, provenientes de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales, debidamente certificados, que guarden relación con cualquiera de las funciones del empleo, lo cual se traduce en un alto grado de subjetividad y discrecionalidad, pues determinar relaciones entre dos puntos conlleva a la aplicación de criterios, concepciones, creencias, opiniones, y saberes unipersonales.

OCTAVO: Debido a los argumentos superfluos, genéricos y en todo caso arbitrarios, con base en los cuales se mantuvo la decisión de otorgarme 66.18 puntos en la Prueba de Valoración de Antecedentes, a propósito de los seis (6) puntos que me fueron otorgados por concepto de Educación Informal, en contraposición con los quince (15) puntos que correspondía otorgarme, se vulneraron mis derechos fundamentales al debido proceso administrativo y al acceso a los cargos del Estado, cercenando así mi posibilidad para desempeñar una de las siete (7) vacantes ofertadas. Lo anterior, debido a que pasaría de ocupar el quinto (5º) lugar en la lista de elegibles, a propósito de un puntaje total de 79,91, al doceavo (12) puesto en la lista de elegibles que se conformará en los próximos meses, debido a un puntaje de 77,66. Dicha situación implicaría que mi posición meritoria sea ocupada por otra persona, con menor derecho, a quien eventualmente se le reconocería su posición de elegible una vez sea conformada y dejada en firme la correspondiente lista de elegibles.

NOVENO: Además de no disponer de ningún recurso administrativo adicional, la decisión adoptada por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre se corresponde por su naturaleza a un acto de trámite, es decir, no se trata de un acto administrativo susceptible de ser demandado ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, razón por la cual la acción de tutela es el único medio disponible y eficaz para conjurar la vulneración de mis derechos fundamentales.

DÉCIMO: En el evento de permanecer el orden de elegibles resultante de la decisión arbitraria que adoptaron las entidades accionadas, y de llegarse a emitir en los próximos meses una lista de elegibles en tal sentido, no sólo se prolongaría en el tiempo la vulneración de mi derecho fundamental al debido proceso administrativo, sino también a la participación en la conformación, ejercicio y control del poder político, en la modalidad de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, en la medida que se efectuaría el nombramiento y posesión de un participante con menor derecho, sumado a que me impediría participar en la audiencia de escogencia de sede de trabajo, la cual está reservada sólo para quienes se encuentran en una posición de elegible, lo cual sin duda alguna se constituiría en un perjuicio irremediable. Adicionalmente, una orden tardía en el sentido de nombrarme en una de las siete (7) vacantes del empleo identificado con la OPEC 209841, por ser quien verdaderamente tiene el derecho a ocupar el quinto (5°) lugar en la lista de elegibles, no podría restablecer mi derecho a haber accedido a dicho empleo desde que se produzca el respectivo nombramiento y durante todo el tiempo que puede llegar a durar el proceso contencioso administrativo, en relación a lo cual sólo se generaría una compensación económica producto de una eventual demanda, una vez en firme la respectiva lista de elegibles, la cual en todo caso no compensaría el ejercicio de la labor que busco desempeñar. Tales circunstancias, a no dudarlo, tornan en urgente y necesario el amparo constitucional deprecado.

II. FUNDAMENTOS Y RAZONES DE DERECHO

1. Acreditación del requisito de subsidiariedad: *procedencia de la acción de tutela contra la decisión que resuelve la reclamación frente al resultado de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco de un concurso público de méritos, debido a que se trata de un acto de trámite que no susceptible de ser demandado ante la jurisdicción contencioso administrativa.*

Tratándose de afectaciones derivadas del trámite de los concursos de méritos, resulta imperativo para el juez constitucional determinar cuál es la naturaleza de la actuación que presuntamente transgredió los derechos, con la finalidad de determinar si existe o no un mecanismo judicial idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico. Por lo anterior, es importante establecer en qué etapa se encuentra el proceso de selección, para determinar si existen actos administrativos de carácter general o de carácter particular y concreto que puedan ser objeto de verificación por parte de la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, a través de los medios de control de nulidad o de nulidad y restablecimiento del derecho, dependiendo de cada caso.

Tal y como lo sostuvo la **Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado** en sentencia proferida el día 01 de junio del año 2016 dentro del proceso con radicado 76001-23-33-000-2016-00294-01, las decisiones que se dictan en el desarrollo de un concurso de méritos para la provisión de empleos, generalmente constituyen actos de

trámite, en contraposición de los actos definitivos, y contra estos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni los medios de control que regula la Ley 1437 de 2011. Frente al particular, es necesario considerar que los actos de trámite le dan impulso al proceso de selección, pero no definen la actuación. Tampoco expresan en concreto la voluntad de la administración, simplemente constituyen el conjunto de actuaciones intermedias que preceden a la formación de la decisión administrativa que se plasma en el acto definitivo y en la mayoría de los casos no crean, definen, modifican o extinguen situaciones jurídicas.

Por lo tanto, en el evento de presentarse en desarrollo del concurso la flagrante violación de un derecho fundamental, la acción de tutela para el afectado resulta procedente ante la carencia de medios de defensa judiciales para lograr la continuidad en el concurso. Lo anterior, máxime que la carrera administrativa, cuyo origen constitucional se encuentra en el artículo 125 de la Constitución Política, 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. En este sentido, la carrera administrativa funge, entonces, como un principio y una garantía constitucional. Así pues, el concurso de méritos está dirigido a garantizar la selección objetiva del aspirante, según la evaluación y determinación de su capacidad e idoneidad para asumir las funciones a desempeñar, de manera que se impida la subjetividad o arbitrariedad del nominador o criterios contrarios a los principios y valores constitucionales.

Lo anterior no significa que, ante la existencia de un medio judicial que permita a un juez de la República valorar la legalidad de las actuaciones de la administración en el marco de los concursos de méritos, la acción de tutela se torne inmediatamente improcedente, pues es necesario determinar, como se ha insistido, si el mecanismo es idóneo para resolver el problema planteado y, además, si dicho medio es eficaz para conjurar la posible afectación de las garantías fundamentales, atendiendo a las condiciones particulares del caso. De aceptarse, en gracia de discusión, que contra los actos de trámite procede la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, lo cierto que el citado mecanismo judicial no resulta eficaz ni idóneo para la protección de los derechos fundamentales que normalmente se invocan en esa clase de demandas.

Frente al particular, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional en la sentencia **T-388 de 1998**, al referirse a la vulneración de los derechos fundamentales de un ciudadano en el marco de un concurso público de méritos, determinó que las acciones contencioso administrativas no consiguen en igual grado que la tutela, el amparo jurisdiccional de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hace por concurso de méritos, pues muchas veces el agotamiento de dichas acciones implica la prolongación en el tiempo de su vulneración y no consiguen la protección del derecho vulnerado, ya que, en la práctica, ellas tan solo consiguen una compensación económica del daño causado o la reelaboración de la lista de elegibles cuando inconstitucionalmente se ha excluido a un aspirante, o se le ha incluido en un puesto inferior al que merece.

Lo anterior sumado a que, muchas veces, la orden tardía de nombrar a quien verdaderamente tiene el derecho de ocupar el cargo, sin que realmente pueda restablecerse el derecho a

permanecer en él durante todo el tiempo que dura el proceso contencioso administrativo, comprometería seriamente el derecho, también fundamental, a la participación en la conformación, ejercicio y control del poder político, en la modalidad de "acceder al desempeño de funciones y cargos públicos".

Bajo idéntica línea, en la sentencia **T-376 de 2016** la Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional estableció que, aunque el análisis sobre la procedencia formal de la acción de tutela debe tener en cuenta los mecanismos creados por el legislador para resolver cuestiones *iusfundamentales* en la jurisdicción administrativa, la realidad es que subsisten ciertas diferencias entre la idoneidad que ofrece la acción constitucional, por un lado, y las medidas cautelares del CPACA, por otro, para la protección invocada. Así se resaltó que (i) cualquiera que sea el medio de control de la jurisdicción de lo contencioso administrativo que se emplee, debe acudirse a través de abogado y siguiendo el procedimiento establecido, el cual, a pesar de su amplitud, está regido por la formalidad, en contraposición a la informalidad que rige la acción de tutela, para cuya interposición no se exigen especiales conocimientos jurídicos, ni tampoco es necesario que se presente la causa en determinada forma; (ii) por regla general, ante medidas cautelares en el marco del proceso de lo contencioso administrativo, es necesario prestar caución con el fin de garantizar los perjuicios que pueda ocasionar su decreto, y (iii) la solicitud de amparo activa un mecanismo judicial generalmente definitivo, de protección inmediata de derechos, en virtud del cual el juez de tutela despliega toda su competencia, decretando y recolectando las pruebas que resulten necesarias para definir el caso puesto a su conocimiento, mientras que la medida cautelar, por su naturaleza, es transitoria, busca conjurar situaciones urgentes y su resolución impone un estudio del asunto expuesto de manera preliminar, sin que implique un prejuzgamiento y con los elementos fácticos y normativos a disposición en esa etapa inicial.

Seguidamente, en la sentencia **SU-691 de 2017** la Corte Constitucional estableció que, aun cuando exista otro medio de defensa judicial, no significa la improcedencia automática y absoluta de la acción de tutela como mecanismo de protección subsidiario de los derechos fundamentales. En contraste, los jueces de tutela deben realizar un juicio de idoneidad en abstracto y de eficacia en concreto de esos mecanismos y, en ese sentido, están obligados a considerar el contenido de la pretensión y las condiciones de los sujetos involucrados. Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia constitucional ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo no siempre son eficaces para resolver el problema jurídico planteado. Ello, debido a que generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito, a eventualidades tales como que la lista de elegibles en la que ocuparon un buen puesto pierda vigencia de manera pronta, se termine el período del cargo para el cual concursaron o se ocupe la vacante para la cual se estaba aspirando. Escenarios en los cuales la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica que no comprende el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar. Además, significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico.

Posteriormente la Corte Constitucional sostuvo en la sentencia **T-610 de 2017** que los ciudadanos se ven expuestos, por ejemplo, a que cualquier orden futura relacionada con una eventual compensación económica, la reelaboración de la lista y el nombramiento tardío de quien tiene el derecho a posesionarse en el empleo público, en realidad no sea suficiente ni oportuna para resarcir el quebrantamiento ocasionado por la presunta ilegalidad en la actuación de la administración ni para satisfacer, en consecuencia, la pretensión de amparo consistente en el nombramiento en el cargo ofertado. Además, porque la interrupción de un proceso individual en el marco de un concurso, mediada por una presunta afectación a una garantía fundamental, puede implicar la consolidación de posiciones de derecho de terceras personas, por lo tanto, bajo determinadas circunstancias y en aras de evitar la existencia de daños mayores, se precisa una intervención judicial expedita, como la ofrecida solamente por la acción de tutela.

Corolario de lo anterior, en el presente asunto la acción de tutela es el único medio idóneo y eficaz para resolver el problema jurídico propuesto, ante una evidente transgresión a los derechos fundamentales al debido proceso y al acceso a cargos públicos. Básicamente, porque las autoridades accionadas se pronunciaron de forma deficiente sobre las razones de hecho y derecho que justificarían la decisión de no otorgar puntaje en el ítem de educación informal en relación a (i) el *Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI*; (ii) el *Curso de Servicio al Cliente: un reto personal*; (iii) el *Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción*; (iv) el *Seminario en Metodologías Ágiles*; y (v) el *Curso en Innovación y Design Thinking*. Asimismo, debido a que la respuesta brindada por la Universidad Libre frente a la reclamación presentada contra aquella decisión, no da cuenta de los hechos y los argumentos expuestos en mi escrito de reclamación, a pesar que éstos resultaban esenciales para el sentido de la decisión. Razones por las cuales la espera de una decisión judicial en el marco de un proceso de nulidad y restablecimiento del derecho, implicaría que no se daría prevalencia al principio de mérito, eje fundamental del Estado colombiano, en tanto que seguramente la decisión podría ser tomada cuando pierda vigencia la lista de elegibles o cuando otro concursante se haya posesionado en el cargo al cual aspiro.

De modo que, si bien no es desacertado afirmar que la pretensión de la acción de tutela se puede satisfacer mediante la solicitud de medidas cautelares, lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra el principio de mérito como garantía de acceso a la función pública. Escenario, por tanto, que trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto constitucional que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que proteja los derechos fundamentales. Por consiguiente, si bien es cierto las reglas establecidas en la respectiva convocatoria son de obligatorio cumplimiento, también lo es que la rigen los principios de legalidad, publicidad, moralidad administrativa y transparencia, debiendo garantizar que las decisiones adoptadas en el marco de aquella convocatoria sean respetuosas de los derechos fundamentales de quienes participan en ella.

2. Derecho fundamental al debido proceso administrativo: vulneración por motivación insuficiente de la decisión que no valida certificados de educación informal.

Según el artículo 209 de la Constitución Política, la función pública se desarrolla conforme al principio de publicidad. Por ende, la carencia de motivación del acto administrativo es violatoria del principio de publicidad, dado que, precisamente, le otorga un carácter reservado o privado a razones que deben ser de público conocimiento. Por tanto, la insuficiente motivación implica que no hay una exposición clara del motivo que realmente originó una decisión en particular. La motivación es entonces una carga que el derecho constitucional y administrativo contemporáneo impone a la administración, según la cual ésta se encuentra obligada a exponer las razones de hecho y de derecho que determinan su actuar en determinado sentido. Así, el deber de motivar sus decisiones, salvo excepciones precisas, se revela como un límite a la discrecionalidad de la administración.

Así pues, dada esa visión del procedimiento como un conjunto de actos independientes pero dirigidos a la obtención de un resultado común, consistente en la adopción de una decisión administrativa definitiva, se precisa la observancia del debido proceso en el trámite y expedición de cada uno de ellos, lo cual supone que en este contexto se siga la reglamentación pertinente y además, en vista de que uno de sus fines es el cumplimiento de la función administrativa, el trámite en general debe respetar los principios superiores que gobiernan la función pública, es decir: la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad. En este orden de ideas, los motivos que determinan su actuar en un específico sentido deberán dar cuenta de las razones de hecho, precisamente circunstanciadas, y de derecho, que sustenten de manera suficiente la adopción de determinada decisión por parte de la administración pública, así como el razonamiento causal entre las razones expuestas y la decisión adoptada.

Siguiendo las lineamientos expuestos por el profesor francés René Chapus en su tratado de Derecho Administrativo General, el deber de motivar las decisiones adoptadas por la administración está orientado a satisfacer tres exigencias: (i) en primer lugar, una exigencia propia de la democracia, toda vez que conforme a ésta se impone a la administración la obligación de dar cuenta a los administrados de las razones por las cuales ha obrado en determinado sentido, conforme al artículo 123 de la Constitución Política, según el cual "(...) los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad", así como el artículo 209 que establece que "la función administrativa está al servicio de los intereses generales; (ii) en segundo lugar, pone de presente la exigencia de adelantar una "buena" administración. En este sentido, la obligación de motivar sus decisiones compele a la administración a realizar un examen acucioso de los fundamentos de las decisiones que proyecta, previniendo, de esta manera, que se adopten decisiones estudiadas de manera insuficiente o de dudosa justificación; y, (iii) en tercer lugar, la motivación de los actos administrativos facilita el control de la actuación administrativa; así, el conocimiento de los motivos por los cuales la administración ha adoptado determinada decisión permite a los interesados apreciar las razones de las decisiones que los afectan y, eventualmente, interponer los recursos administrativos o instaurar las acciones judiciales a que haya lugar, garantizando, de esta manera, el ejercicio del derecho de defensa. En el mismo sentido, facilita la tarea del juez para constatar si se ajusta al orden jurídico y si corresponde a los fines señalados en el mismo.

Así las cosas, una decisión adoptada sin motivación alguna, o con una motivación manifiestamente insuficiente, es violatoria del derecho fundamental al debido proceso administrativo, al no expresar las causas tácticas y jurídicas que determinan su adopción. Frente al particular, es pertinente traer a colación las observaciones al respecto del profesor García de Enterría, citadas por la Corte Constitucional en la Sentencia SU-250 de 1998:

"La motivación, como ya dijimos, es un medio técnico de control de la causa del acto. Por ello no es un simple requisito meramente formal, sino de fondo (más técnicamente: la motivación es interna *corporis*, no externa; hace referencia a la perfección del acto más que a formas exteriores del acto mismo). Quiere decirse que la motivación ha de ser suficiente, esto es, ha de dar razón plena del proceso lógico y jurídico que ha determinado la decisión, por ejemplo: no bastaría jubilar a un funcionario invocando simplemente una razón de "incapacidad física"; habrá que concretar qué incapacidad física en particular y cómo se ha valorado y en qué sentido la misma justifica legalmente la resolución" (resaltado propio).

Por ende, en pacífica jurisprudencia la Corte Constitucional ha concluido lo siguiente frente al derecho fundamental al debido proceso:

- a. El debido proceso es un derecho fundamental que debe ser protegido en el marco de cualquier actuación, sea esta administrativa o judicial.
- b. El debido proceso administrativo es un derecho subjetivo que debe ser protegido como un tipo del derecho fundamental al debido proceso.
- c. La protección del debido proceso administrativo, y, por ende, del derecho fundamental al debido proceso, es predicable tanto de actuaciones administrativas que culminan con la expedición de actos generales como particulares, por cuanto ninguna distinción fue establecida constitucionalmente con base en la generalidad o especificidad del acto administrativo con que se concluye el procedimiento administrativo respectivo.
- d. La falta de motivación del acto administrativo es un requisito de fondo que no sólo conlleva la declaratoria de nulidad del acto administrativo, sino la violación del derecho fundamental al debido proceso, entre otras normas constitucionales.

En consecuencia, la administración incurre en una decisión sin motivación y, por consiguiente, desconoce el derecho fundamental al debido proceso de una persona, cuando su decisión (i) no da cuenta de los hechos y los argumentos expuestos en las solicitudes y recursos interpuestos por los interesados, particularmente cuando resultan esenciales para el sentido de la decisión; (ii) no justifica el motivo por el cual se abstiene de pronunciarse sobre ciertos temas; o (iii) los despacha de manera insuficiente, bajo consideraciones retóricas o en conjeturas carentes de sustento probatorio o jurídico alguno.

3. Derecho fundamental a acceder a los cargos del Estado: *se vulnera cuando en virtud de una decisión arbitraria adoptada por el operador del concurso de méritos se altera el orden de mérito de la lista de elegibles.*

El sistema de carrera administrativa procura el acceso de todos los ciudadanos en igualdad de condiciones a los empleos públicos que sean ofertados por el Estado, es así como la Corte Constitucional sobre este particular se ha expresado de la siguiente manera: "El sistema de carrera como principio constitucional es un verdadero mecanismo de protección de los derechos

fundamentales, ya que garantiza que el acceso al empleo público se realice en igualdad de oportunidades y de manera imparcial, evitando que fenómenos subjetivos de valoración como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los que imperen al momento de proveer vacantes en los órganos y entidades del Estado. La convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho, en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse a aquel, so pena de trasgredir el orden jurídico imperante”.

A su turno, en la sentencia **SU-446 de 2011** la Corte Constitucional consideró que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”. En consecuencia, el derecho a acceder a los cargos del Estado supone, además, la garantía a la igualdad, entendida como la posibilidad de que todas las personas que aspiren a un cargo público gocen de las mismas posibilidades, y que su ingreso definitivo dependa únicamente de factores objetivos como es el mérito.

III. SOLICITUD

Con fundamento en los hechos, fundamentos y razones de derecho relacionadas, solicito Señor Juez disponer lo siguiente:

PRIMERO: Que se *ORDENE* a la **UNIVERSIDAD LIBRE** y a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** que, dentro del término perentorio de un (1) día hábil, notifiquen a través del aplicativo SIMO a la totalidad de participantes de la OPEC 209841 que continúan en el concurso, para que, si así lo estiman necesario, intervengan como terceros dentro de la presente acción constitucional, debido a que la decisión que se proferirá eventualmente afectará sus intereses.

SEGUNDO: Que se *DECLARE* que la **UNIVERSIDAD LIBRE** y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, respectivamente, vulneraron mis derechos fundamentales al debido proceso administrativo y a acceder y desempeñar cargos públicos del Estado, con motivo de la decisión de no otorgarme puntaje en el ítem de Educación Informal por (i) el *Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI*; (ii) el *Curso de Servicio al Cliente: un reto personal*; (iii) el *Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción*; (iv) el *Seminario en Metodologías Ágiles*; y (v) el *Curso en Innovación y Design Thinking*, a pesar de tener relación directa y relevante con las funciones del empleo identificado con la OPEC 209841.

TERCERO: Que se *ORDENE* a la **UNIVERSIDAD LIBRE** y la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** que, dentro del término perentorio de dos (2) días hábiles, o el término que razonablemente su Despacho determine, se modifique el resultado de la Prueba de Valoración de Antecedentes,

específicamente en relación al ítem de Educación Informal, otorgando el puntaje que corresponda por haber acreditado un total de doscientas ochenta y cuatro (284) horas por tal concepto.

CUARTO: Que se *ADOPTEN* las medidas adicionales que su honorable Despacho estime necesarias para conjurar la vulneración de mis derechos fundamentales.

IV. PRUEBAS DOCUMENTALES ANEXAS

Sírvase Señor Juez de tener en consideración los siguientes documentos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del empleo Profesional Aeronáutico III Grado 20, identificado con la OPEC 209841 (**páginas 1 a 3**).
- Constancia de inscripción en el empleo identificado con la OPEC 209841, en el que se detallan los documentos cargados en el aplicativo SIMO (**páginas 4 y 5**).
- Certificado de participación en el Diplomado Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI (**página 6**).
- Certificado de aprobación del Curso de Servicio al Cliente: un reto personal (**página 7**).
- Certificado de haber cursado y aprobado el Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción (**página 8**).
- Certificado de haber cursado y aprobado el Seminario en Metodologías Ágiles (**página 9**).
- Certificado de haber participado y aprobado el Curso en Innovación y Design Thinking (**página 10**).
- Captura de pantalla del aplicativo SIMO con el resultado de la Prueba de Valoración de Antecedentes (**página 11**).
- Captura de pantalla del aplicativo SIMO con el resultado detallado de la Prueba de Valoración de Antecedentes (**páginas 12 a 14**).
- Escrito de reclamación presentado el día 31 de enero de 2025 a través del aplicativo SIMO en relación al resultado de la Prueba de Valoración de Antecedentes, específicamente frente al ítem de Educación Informal (**páginas 15 a 32**).
- Respuesta de la Universidad Libre y la Comisión Nacional del Servicio Civil a la reclamación presentada (**páginas 33 a 37**).
- Captura de pantalla del aplicativo SIMO con el resultado general de las distintas pruebas aplicadas (**página 38**).
- Captura de pantalla del aplicativo SIMO en el que se ve mi posición actual en relación a los demás aspirantes, correspondiente al número de inscripción 747896170 (**páginas 39 y 40**).

V. COMPETENCIA

Es usted Señor Juez el competente para conocer del asunto de la referencia por la naturaleza de los hechos y el lugar de vulneración del derecho fundamental incoado. Lo anterior máxime que, según el artículo 1° del Decreto 333 de 2021, mediante el cual se modificó el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, “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”. En consecuencia, por ser la Comisión Nacional del Servicio

Civil una entidad pública independiente del orden nacional, es usted señor Juez del Circuito Judicial de Medellín el competente para conocer en primera instancia de esta acción constitucional.

VI. JURAMENTO

Con la presente me permito manifestar, bajo la gravedad del juramento, que esta es la única solicitud de tutela que he interpuesto ante cualquier autoridad por estos mismos HECHOS y contra las mismas ACCIONADAS.

VII. NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones en la dirección de correo electrónico **monsa.juan@outlook.com** y en el teléfono 3016823183.

La Universidad Libre recibirá notificaciones en la dirección de correo electrónico **juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co** y **diego.fernandez@unilibre.edu.co**.

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibirá notificaciones en la dirección de correo electrónico **notificacionesjudiciales@cns.gov.co**.

Del Señor Juez,

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA

C. C. 1.152.184.597 de Medellín

Accionante

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional Aeronáutico
Denominación del empleo	Profesional Aeronáutico III
Código del cargo	41
Grado	20
No. de cargos	Ciento nueve (109)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza la jefatura de la dependencia
No. de ficha	4103-20-189
II. AREA FUNCIONAL	
Dirección Regional Aeronáutica	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
<p>Verificar el cumplimiento de los procesos de gestión administrativa, financiera, del capital humano, gestión documental y administración de bienes, recursos y servicios, para la adecuada prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios a nivel regional en su jurisdicción de acuerdo con las políticas y lineamientos institucionales.</p>	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
<p>1. Participar en la formulación y ejecución de planes y programas del área interna de su competencia, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales con la calidad y oportunidad requeridas.</p> <p>2. Estudiar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, con el fin de absolver consultas de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.</p> <p>3. Revisar el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos físicos, relacionados con la contratación, adquisición de bienes y servicios, obras, supervisión contractual y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Oficina Asesora de Planeación, del presupuesto de la Regional y de la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.</p> <p>4. Verificar que en las dependencias, grupos o empleos adscritos a la Regional, se lleven a cabo las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos financieros como realizar el control y pago mensual de Rete IVA, rete Fuente, rete ICA, contribuciones y estampillas; supervisión de los cajeros de los aeropuertos y realizar arqueo de caja periódicamente; controlar las cajas menores; elaborar y depurar las conciliaciones bancarias y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección Financiera y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.</p>	

[Handwritten signature]

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

5. Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de Gestión Humana, en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.
6. Controlar el plan anual de compras de conformidad con las directrices emanadas del nivel central y la normatividad vigente.
7. Vigilar que las acciones de mejora respondan a los hallazgos derivados de los informes de auditoría de los entes de control e informar a nivel central.
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la Regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.
9. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.
10. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.
11. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información.
12. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.
13. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con la normatividad establecida.
14. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Constitución Política de Colombia.
2. Legislación y reglamentación del sector aeronáutico en el ámbito de su competencia.
3. Plan Nacional de Desarrollo.
4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
5. Estatuto de contratación pública.
6. Estatuto General de Presupuesto.
7. Sistema de Integrado de Información Financiera – SIIF.
8. Ley Antitrámites.

9/30

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

9. Gestión pública. 10. Gestión de proyectos. 11. Política de gestión documental. 12. Participación ciudadana y servicio al ciudadano.	
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Comunes	Por empleo
1. Aprendizaje continuo 2. Orientación a resultados 3. Orientación al usuario y al ciudadano 4. Compromiso con la organización 5. Trabajo en equipo 6. Adaptación al cambio	1. Aporte técnico - profesional 2. Comunicación efectiva 3. Gestión de procedimientos 4. Instrumentación de decisiones 5. Dirección y desarrollo de personal 6. Toma de decisiones
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Estudio	Experiencia
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Derecho y afines o Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.
OTROS	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	
VIII. ALTERNATIVAS	
Estudio	Experiencia
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Derecho y afines o Psicología o Sociología, Trabajo Social y afines o Economía o Contaduría Pública o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Administrativa y afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	No aplica.
OTROS	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	

Handwritten signature



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

Convocatoria UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA
CIVIL__CONCURSO MIXTO de 2023
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL

Fecha de inscripción: jue, 11 abr 2024 18:05:09

Fecha de actualización: jue, 11 abr 2024 18:05:09

Juan Felipe Monsalve Montoya

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 1152184597
Nº de inscripción	747896170	
Teléfonos	3016823183	
Correo electrónico	monsa.juan@outlook.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL		
Código	41	Nº de empleo	209841
Denominación	9510	PROFESIONAL AERONÁUTICO III	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	20

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
EDUCACION INFORMAL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
EDUCACION INFORMAL	FUNCIÓN PÚBLICA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
FORMACION ACADEMICA	SENA
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-
EDUCACION INFORMAL	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN
	PUBLICA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

Formación

ESPECIALIZACION PROFESIONAL	FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
FORMACION ACADEMICA	SENA
FORMACION ACADEMICA	Escuela Superior de Administración Pública
FORMACION ACADEMICA	SENA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PUBLICA

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
Alcaldía de Rionegro	Practicante	12-jul-13	24-dic-13
Comercializadora Inducascos S.A.S.	Analista de Procesos y Gestión de Información	03-nov-16	05-ene-19
Inversiones Superior S.A.S.	RPIC Logistic	22-dic-14	01-nov-16
Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES	Analista	08-ene-19	

Otros documentos

Documento de Identificación
Tarjeta Profesional
Libreta Militar
Certificado Electoral

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales

Medellín - Antioquia



LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Creada por la Ley 19 de 1958

Dirección Territorial Antioquia

Dirección de Capacitación - Antioquia

CERTIFICA QUE:

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA

C.C 1.152.184.597

PARTICIPÓ en el DIPLOMADO

SISTEMA DE CONTROL INTERNO BASADO EN EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI

Realizado en Medellín, Antioquia entre el 19 de Septiembre y el 22 de Octubre de 2023

Con una intensidad de 80 horas, Se expide en MEDELLÍN, el 23 de Octubre de 2023

WILGER MEDINA REBOLLEDO
Director Territorial Antioquia
Escuela Superior de Administración Pública ESAP





Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA

Con Cedula de Ciudadania No. 1.152.184.597

Cursó y aprobó la acción de Formación

SERVICIO AL CLIENTE: UN RETO PERSONAL,

con una duración de 40 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Armenia, a los veintinueve (29) días del mes de abril de dos mil quince (2015)

Firmado Digitalmente por
CARLOS FABIO ALVAREZ ANGEL
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

CARLOS FABIO ALVAREZ ANGEL
SUBDIRECTOR DE CENTRO
CENTRO DE COMERCIO Y TURISMO
REGIONAL QUINDIO

25963503 - 29/04/2015
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web <http://certificados.sena.edu.co>, bajo el número 953800912456CC1152184597C.



El servicio público
es de todos

Función
Pública

Función Pública hace constar que:

Juan Felipe Monsalve Montoya

C.C 1.152.184.597

Participó y completó con éxito el curso virtual:

Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Con una duración de 20 horas.

Bogotá D.C., 30 de marzo 2021

Adriana Vargas Tamayo

Directora de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano de la Función Pública

Código: 76101119000



CERTIFICA QUE

Juan Felipe Monsalve Montoya

C.C. 1.152.184.597

Participó y aprobó el seminario en

METODOLOGÍAS ÁGILES

Que se llevó a cabo del 1º al 18 de agosto de 2022,
con una duración de veinte (20) horas.

Se firma en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de 2022.

JUAN CARLOS CÁRDENAS NIÑO
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

LEONARDO ARANGO MARTÍNEZ
DIRECTOR EDUCACIÓN EJECUTIVA, CONTINUADA Y POR COMPETENCIAS
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA



CERTIFICA QUE

Juan Felipe Monsalve Montoya

C.C. 1.152.184.597

Participó y aprobó el curso en

INNOVACIÓN Y DESIGN THINKING

Que se llevó a cabo del 6 al 24 de noviembre de 2020,

Con una duración de veinte (20) horas.

Se firma en Bogotá D.C., a los veinticuatro (24) días del mes de noviembre de 2020.

JUAN CARLOS CÁRDENAS NIÑO
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

MARTA YANETH CORZO GOMEZ
VICEDECANA GENERAL
PRIME BUSINESS SCHOOL · UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA

7254

Secciones

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional Aeronáutico)	0.18	100
Experiencia Profesional Relacionada (Profesional Aeronáutico)	40.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional Aeronáutico (Formación Académica)	0.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional Aeronáutico (Formación Laboral)	0.00	100
Educación Informal (Profesional Aeronáutico)	6.00	100
Educación Formal (Profesional Aeronáutico)	20.00	100

No hay resultados asociados a su búsqueda

1 - 1 de 0 resultados

« < > »

Resultado prueba

66.18

Ponderación de la prueba

25

Resultado ponderado

16.55

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Formación

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	CURSO FLEXIBILIDAD	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	SISTEMA DE CONTROL INTERNO BASADO EN EL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO - MECI	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	METODOLOGÍAS ÁGILES	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	LIDERAZGO	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	CONTRATACIÓN ESTATAL SUPERVISIÓN E INTERVENTORIA DE CONTRATOS	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal.	
PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	RESILIENCIA ORGANIZACIONAL	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	

FUNCIÓN PÚBLICA	INTEGRIDAD TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	INNOVACIÓN Y DESIGN THINKING	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	REUNIONES EFECTIVAS	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	

1 - 10 de 18 resultados

« < 1 2 > »

Institución	Programa	Estado	Observación	Consultar documento
UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA	TOMA DE DECISIONES	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-	ESPECIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Formal.	
Escuela Superior de Administración Pública	DIPLOMADO EN CONTROL SOCIAL Y FISCAL	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal.	
FUNDACION UNIVERSITARIA-CEIPA-	ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE PROYECTOS	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Formal.	
SENA	Servicio al cliente: Un reto personal	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
SENA	CRM - La administración de la relación con los clientes	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
SENA	Servicio al cliente mediante la comunicación telefónica	No Válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC.	
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	ECONOMIA	Válido	El documento aportado fue utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Educación, por lo tanto, no genera puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, conforme con el numeral 5.4 del Anexo al Acuerdo del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección AEROCIVIL Primera Fase.	

Medellín, 31 de enero de 2025

Señores

UNIVERSIDAD LIBRE

Operador del Proceso de Selección 2509 de 2024

Bogotá D. C.

ASUNTO: Reclamación frente a resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes / Proceso de Selección No. 2509 de 2024 – AEROCIVIL PRIMERA FASE

Reciban un cordial saludo.

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA, ciudadano colombiano, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía 1.152.184.597 de Medellín (Antioquia), participante del **PROCESO DE SELECCIÓN 2509 DE 2024 – AEROCIVIL PRIMERA FASE**, según el número de inscripción 747896170, en ejercicio del derecho de contradicción consagrado en el Anexo Técnico del proceso de selección de la referencia, y encontrándome dentro de la oportunidad procesal correspondiente, me permito formular **RECLAMACIÓN** frente a los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, de conformidad con las siguientes consideraciones de hecho y derecho, específicamente en lo que respecta a la puntuación en el ítem de **EDUCACIÓN INFORMAL**, en relación al cual solo fueron validadas 104 horas, debiendo reconocerse más de 240 horas por tal concepto, tal como me permito sustentar a continuación:

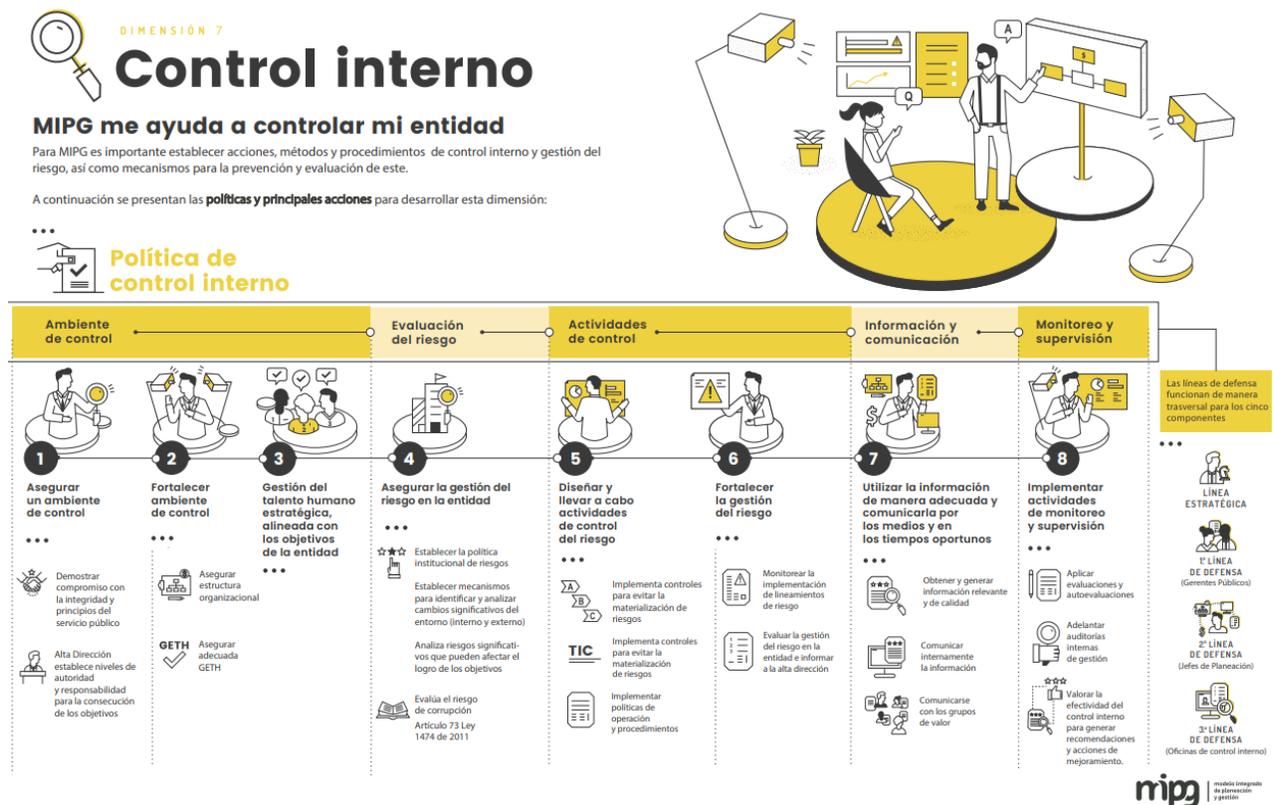
1. Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI – 80 horas

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los Sistemas de Gestión de la Calidad, establecido por la Ley 872 de 2003, y de Desarrollo Administrativo del que trata la Ley 489 de 1998. Al entrar en vigor este nuevo modelo, fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Sin embargo, tanto MIPG como MECI se basan para su desarrollo en el Ciclo de la Mejora Continua o Ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar).

La Política de Control Interno se enmarca en la operación de la Dimensión 7 del mismo nombre, que tiene como propósito suministrar una serie de lineamientos y buenas prácticas en esta materia, cuya implementación debe conducir a las entidades públicas a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPG, que es precisamente desarrollar una cultura

organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Frene al particular, se debe resaltar que el control interno, tal como ha sido concebido en la Constitución Política de 1991, busca: (i) garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; (ii) proteger los recursos buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; (iii) velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características, lo que en su conjunto permitirá aumentar la confianza de los ciudadanos en la entidad pública. En la séptima dimensión del MIPG el control interno se actualiza y desarrolla a través del Modelo Estándar de Control Interno –MECI, el cual establece los lineamientos para su implementación. El MECI fortalece del Sistema de Control Interno de las entidades, que se encuentran dentro del campo de aplicación de la Ley 87 de 1993. En este sentido, el MECI es un modelo de obligatoria aplicación para la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - MIPG

Corolario de lo anterior, el objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de un modelo que determine los parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral (autocontrol).

De modo que, a través del esquema de líneas de defensa, el cual es transversal a los cinco componentes de la Política de Control Interno, todos los servidores de la entidad contribuyen a su implementación. Así mismo, entre otras acciones, mediante la Política de Control Interno:

- ✓ Se demuestra el compromiso con la integridad y principios del servicio público.
- ✓ Se asegura la adecuada gestión estratégica del talento humano –GETH-.
- ✓ Se implementan políticas de operación y procedimientos.
- ✓ Se implementan controles para evitar la materialización de riesgos.

De ahí que el *Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI*, dictado por la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, no sólo esté dirigido a jefes de control interno y demás servidores de esta dependencia, sino a todos los servidores públicos de las entidades que, según el campo de aplicación de la Ley 87 de 1993, deben implementar el Sistema de Control Interno, entendido como el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos. En particular, las unidades didácticas de aquél diplomado fue el siguiente:

Diplomado: Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI		
UNIDADES DIDÁCTICAS	FECHA DE INICIO	FECHA DE FINALIZACIÓN
Unidad Didáctica: Inducción	Septiembre 19	Septiembre 21
Unidad Didáctica: Sistema de control interno basado en el modelo estándar de control interno MECI	Septiembre 22	Septiembre 28
Unidad Didáctica: Componente "Ambiente de control"	Septiembre 29	Octubre 05
Unidad Didáctica: Componentes "Evaluación de riesgos y actividades de control"	Octubre 06	Octubre 12
Unidad Didáctica: Componentes "Información, comunicación y actividades de monitoreo"	Octubre 13	Octubre 19

Fuente: Sistema de Registro y Control de Eventos de Capacitación de la ESAP

Teniendo en cuenta que según el Anexo Técnico del “PROCESO DE SELECCIÓN AEROCIVIL No. 2509 - PRIMERA FASE”, se considera Educación Informal **todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido**, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43), que tiene como objetivo brindar oportunidades para **complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas**, es necesario que al momento de determinar si un diplomado tiene relación con las funciones de un empleo, se considere, además de la relevancia del contenido (el cual para el caso concreto puede inferirse a partir del nombre del diplomado), aspectos clave como las habilidades y competencias requeridas para desempeñar el empleo, lo que incluye tanto habilidades técnicas como blandas. Ahora bien, en lo que respecta específicamente al *Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI*, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos y el Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI
Función esencial	Conocimientos básicos o esenciales	
4. Verificar que en las dependencias, grupos o empleos adscritos a la Regional, <u>se lleven a cabo las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos</u> en materia de los recursos financieros (...), en articulación con la Dirección Financiera y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- -Gestión Pública	El MECI establece lineamientos para la correcta administración y control de los recursos financieros, asegurando su adecuada gestión y minimización de riesgos. La formación en MECI proporciona las herramientas necesarias para verificar que las acciones en las dependencias y grupos adscritos se alineen con las políticas y lineamientos en materia de gestión financiera, máxime que corresponde a los servidores en sus diferentes niveles (Primera Línea de Defensa) la aplicación de los controles, tal como han sido diseñados, como parte del día a día y autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo.
5. Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos <u>en materia de gestión humana</u> , en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- -Gestión Pública	La Dimensión de Control Interno agrupa un conjunto de prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos, y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público. El compromiso con la competencia de todo el personal, a través de la gestión del talento humano con carácter estratégico, permite que todas las actividades de la entidad estén alineadas con los objetivos estratégicos.
6. Controlar el plan anual de compras de conformidad con las directrices emanadas del nivel central y la normatividad vigente.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- -Gestión Pública	El MECI proporciona un marco para la planificación y gestión de compras, asegurando que se cumplan las directrices del nivel central y la normatividad vigente. Así las cosas, la formación en MECI permite controlar y evaluar el plan anual de compras, garantizando la transparencia y eficiencia en la adquisición de bienes y servicios. En consecuencia, cada vez que se ejecuta un control se está llevando a cabo una actividad de aseguramiento, donde se verifica que las condiciones establecidas se cumplan, evitando incumplimientos o materializaciones de riesgo.
7. Vigilar que las acciones de mejora respondan a los <u>hallazgos derivados de los informes de auditoría</u> de los entes de control e informar a nivel central.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-	Entre los actores e instancias de participación de la Dimensión de Control Interno están los servidores públicos de todos los niveles de la entidad, por ser responsables de (i) identificar los riesgos y el establecimiento de controles en sus procesos y/o actividades; (ii) hacer el

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos y el Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI
Función esencial	Conocimientos básicos o esenciales	
	-Gestión Pública	seguimiento a los indicadores definidos para su proceso; y (iii) definir y aplicar los planes de mejoramiento que surjan de ejercicios de mejora.
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la Regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- -Gestión Pública	Dentro del Verificar y Actuar, propio del Ciclo PHVA aplicado a través del MECI, se desarrollan una serie de actividades tendientes a garantizar los resultados establecidos en la metas y objetivos trazados desde la planeación estratégica. Por lo tanto, las actividades de control (o de aseguramiento) no son exclusivas de las Oficinas de Control Interno, sino que hacen parte del día a día en las operaciones.
9. Actualizar el sistema de gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- -Gestión Pública	A través del MECI, y la implementación de la Política de Control Interno, se logra cumplir el objetivo de MIPG, que es precisamente desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que se modifique la valoración frente al *Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI*, en relación al cual se indicó que “No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC”, pues como quedó demostrado el contenido de dicho diplomado tiene relación directa con al menos seis (6) de las funciones esenciales del empleo identificado con la OPEC 209841.

2. Curso de Servicio al Cliente: un reto personal – 40 horas

Desde la perspectiva del relacionamiento entre el Estado con el ciudadano plasmado en la dimensión de Gestión con Valores para el Resultado, se ha adoptado el enfoque de Estado abierto con el cual se busca equilibrar las expectativas ciudadanas y responsabilidades públicas mediante el diálogo directo y se armonizan las políticas públicas que inciden directamente en la relación del ciudadano con el Estado, como son las de transparencia y acceso a la información pública, racionalización de trámites, rendición de cuentas, participación ciudadana en la gestión pública y servicio al ciudadano, como transversal a todas las anteriores. Bajo el enfoque de Estado abierto, se busca avanzar en la construcción de confianza a través de una nueva forma de gobernanza que ve en el ciudadano un aliado de la administración pública, pasando del

paradigma del gobernar para los ciudadanos a una nueva dimensión del gobernar con los ciudadanos.

La atención al cliente y el servicio al ciudadano son entonces conceptos fundamentales en sus respectivos ámbitos: el sector privado y el sector público. Aunque estos términos se utilizan en contextos diferentes, comparten principios y objetivos comunes que buscan satisfacer las necesidades y expectativas de las personas a las que sirven. Tanto en el sector privado como en el público, el objetivo principal es satisfacer las necesidades y expectativas de las personas a las que se sirve. En el sector privado, esto se traduce en la satisfacción del cliente, mientras que en el sector público se enfoca en la satisfacción del ciudadano. En ambos casos, la satisfacción es un indicador clave del éxito y la efectividad de las organizaciones. Las empresas buscan fidelizar a sus clientes mediante la provisión de productos y servicios de alta calidad, mientras que las entidades públicas se esfuerzan por garantizar que los ciudadanos reciban servicios eficientes y equitativos, que respondan a sus necesidades.

La comunicación clara y efectiva es esencial en ambos contextos. Las empresas y las entidades públicas deben ser capaces de transmitir información de manera comprensible y responder a las consultas de manera oportuna y precisa. En la atención al cliente, esto implica proporcionar información sobre productos, resolver dudas y gestionar quejas de manera eficiente. En el servicio al ciudadano, la comunicación efectiva es crucial para informar a los ciudadanos sobre sus derechos, procedimientos y servicios disponibles. En ambos casos, una comunicación efectiva contribuye a la transparencia y a la construcción de confianza. Así mismo, la capacidad de resolver problemas y gestionar quejas es crucial tanto para la atención al cliente como para el servicio al ciudadano. En ambos casos, es importante abordar las preocupaciones de manera rápida y eficiente para mantener la confianza y la satisfacción.

Por otro lado, la calidad del servicio es un factor determinante en la percepción de los clientes y ciudadanos. Tanto las empresas como las entidades públicas deben esforzarse por ofrecer servicios de alta calidad que cumplan con los estándares y expectativas. En el sector privado, la calidad del servicio puede ser un diferenciador clave en un mercado competitivo, mientras que en el sector público, la calidad del servicio es esencial para garantizar el cumplimiento de los derechos y el bienestar de los ciudadanos. La implementación de estándares de calidad, y la evaluación continua del desempeño, son prácticas comunes en ambos sectores para asegurar la excelencia en el servicio.

Es precisamente por todo lo anterior que la atención al cliente y el servicio al ciudadano son conceptos que, aunque se aplican en contextos diferentes, comparten principios y objetivos comunes. Ambos buscan satisfacer las necesidades y expectativas de las personas a las que sirven, a través de la comunicación efectiva, la resolución de problemas, la provisión de servicios de calidad y el uso de tecnología avanzada. Estas similitudes reflejan la importancia de centrarse en el usuario, ya sea un cliente o un ciudadano, y de adoptar prácticas que promuevan la satisfacción, la confianza y la eficiencia en la prestación de servicios. Al reconocer y aplicar estos principios comunes, tanto las empresas como las entidades públicas pueden mejorar significativamente la experiencia de sus usuarios y cumplir con sus objetivos institucionales.

En particular, el contenido del curso *Servicio al Cliente: un reto personal*, dictado por el Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, estuvo conformado por módulos sobre (i) atención al cliente en

la era del servicio; (ii) conexión exitosa con el cliente; (iii) interacción con el cliente; y (iv) calidad como garantía de la excelencia en el servicio al cliente. Las habilidades desarrolladas una vez aprobado el curso, según el propio Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA-, consistieron en “facilitar el servicio a los clientes de acuerdo con las políticas de la organización”.



Fuente: Sistema Optimizado para la Formación Integral del Aprendizaje Activo –Sofía Plus-

Teniendo en cuenta que según el Anexo Técnico del “PROCESO DE SELECCIÓN AEROCIVIL No. 2509 - PRIMERA FASE”, se considera Educación Informal **todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido**, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43), que tiene como objetivo brindar oportunidades para **complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas**, es necesario que al momento de determinar si un curso tiene relación con las funciones de un empleo, se considerare, además de la relevancia del contenido (el cual para el caso concreto puede inferirse a partir del nombre del curso), aspectos clave como las habilidades y competencias requeridas para desempeñar el empleo, lo que incluye tanto habilidades técnicas como blandas. Ahora bien, en lo que respecta específicamente al *Curso en Servicio al Cliente: un reto personal*, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Servicio al Cliente: un reto personal
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
10. Participar en las actividades necesarias para la <u>atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía</u> y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de	<ul style="list-style-type: none"> -Participación ciudadana y servicio al ciudadano -Comunicación efectiva 	Esta temática aborda las expectativas y demandas actuales de los clientes, que son aplicables también a los ciudadanos en el contexto del servicio público. Entender cómo ha evolucionado la atención al cliente permite aplicar estrategias modernas y efectivas para atender los requerimientos

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Servicio al Cliente: un reto personal
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.		de la ciudadanía de manera eficiente. Por otro lado, la calidad en el servicio es un principio fundamental tanto en el sector privado como en el público, en la medida que garantizar la excelencia en el servicio al cliente implica implementar estándares de calidad y mejores prácticas que aseguren una atención eficaz y eficiente. En el contexto de la función mencionada, esto significa proporcionar respuestas precisas y oportunas a los requerimientos, así como mantener la documentación de acuerdo con los lineamientos de la entidad.

Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que se modifique la valoración frente al *Curso en Servicio al Cliente: un reto personal*, en relación al cual se indicó que “No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC”, pues como quedó demostrado el contenido de dicho curso tiene relación directa y relevante con al menos una (1) de las funciones esenciales del empleo identificado con la OPEC 209841.

3. Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción – 20 horas

De conformidad con el artículo 3° de la Ley 80 de 1993, los servidores públicos tendrán en consideración que, al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines. En tal sentido, el artículo 4° de la citada ley estableció que las entidades públicas están obligadas a (i) exigir ejecución idónea y oportuna del contratista y garante; (ii) gestionar sanciones y garantías necesarias; (iii) solicitar actualización o revisión de precios ante fenómenos que alteren el equilibrio económico del contrato; (iv) realizar revisiones periódicas de obras, servicios o bienes para verificar calidad y promover acciones de responsabilidad si no se cumplen las condiciones; (v) exigir calidad de bienes y servicios según normas técnicas obligatorias, colombianas, internacionales o extranjeras aceptadas (vi) obtener indemnización por daños sufridos en el desarrollo del contrato; (vii) repetir contra responsables (servidores públicos, contratista o terceros) por indemnizaciones pagadas; (viii) mantener condiciones técnicas, económicas y financieras durante el contrato, utilizando mecanismos de ajuste y revisión de precios, y pactando intereses moratorios si es necesario; y (ix) evitar onerosidad adicional para el contratista por causas imputables a la entidad, corrigiendo desajustes y acordando mecanismos para solucionar diferencias o litigios rápidamente.

Seguidamente, el artículo 23 de la Ley 80 de 1993, sobre los principios de las actuaciones contractuales de las entidades estatales, estableció que las actuaciones de quienes intervengan en la contratación estatal se desarrollarán con arreglo a los **principios de transparencia, economía y responsabilidad** y de conformidad con los postulados que rigen la función administrativa. Igualmente, que se aplicarán en las mismas las normas que regulan la conducta de los servidores públicos, las reglas de interpretación de la contratación, los principios generales del derecho y los particulares del derecho administrativo. En lo que respecta al principio de transparencia, desarrollado en el artículo 24 de la Ley 80 de 1993, se estableció que en virtud de este principio (i) los interesados en procesos contractuales pueden conocer y controvertir informes, conceptos y decisiones; (ii) las actuaciones de las autoridades serán públicas y los expedientes estarán abiertos al público; (iii) las autoridades expedirán copias de actuaciones y propuestas a quienes demuestren interés legítimo, respetando la reserva legal; (iv) los pliegos de condiciones definirán requisitos objetivos y reglas claras para asegurar una selección objetiva y evitar licitaciones desiertas; (v) se definirán con precisión las condiciones de costo y calidad de los bienes, obras o servicios necesarios; (vi) los avisos de apertura de licitación y los pliegos de condiciones señalarán las reglas de adjudicación del contrato; (vii) los actos administrativos en la actividad contractual serán detalladamente motivados; (viii) las autoridades no actuarán con desviación o abuso de poder y cumplirán con los procedimientos de selección objetiva; (ix) los avisos sobre contratos no incluirán referencias al nombre o cargo de ningún servidor público.

A su turno, el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 “por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”, estableció como una de las políticas institucionales de lucha contra la corrupción la obligación para todas las entidades del Estado en términos de publicar en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año, el Plan de Acción para el año siguiente, en el que se especifiquen los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión. A su vez, el artículo 83 de la citada ley estableció que, con el fin de proteger la moralidad administrativa, de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y de tutelar la transparencia de la actividad contractual, las entidades públicas están obligadas a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado a través de un supervisor o un interventor, según corresponda. Frente al particular, continúa la citada norma señalando que la supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que sobre el cumplimiento del objeto del contrato, la cual es ejercida por la misma entidad estatal, cuando no requieren conocimientos especializados.

De modo que no puede pasarse por alto que el Plan Anual de Compras, también conocido como Plan Anual de Adquisiciones, es un instrumento de planeación contractual que las entidades estatales deben diligenciar, publicar y actualizar. Los artículos 2.2.1.1.1.4.3. y 2.2.1.1.1.4.4. del Decreto 1082 de 2015, respectivamente, establecieron la obligatoriedad de publicar el Plan Anual de Adquisiciones, y las actualizaciones del mismo, también en la plataforma SECOP, en la forma dispuesta por Colombia Compra Eficiente. Así mismo, es una obligación de las entidades estatales actualizar el Plan Anual de Adquisiciones por lo menos una vez durante su vigencia, en la forma y la oportunidad que para el efecto disponga Colombia Compra Eficiente.

Adicionalmente, las entidades estatales deben actualizar el Plan Anual de Adquisiciones cuando (i) haya ajustes en los cronogramas de adquisición, valores, modalidad de selección, origen de los recursos; (ii) para incluir nuevas obras, bienes y/o servicios; (iii) excluir obras, bienes y/o servicios; o (iv) modificar el presupuesto anual de adquisiciones. La publicación del Plan Anual de Adquisiciones permite a los ciudadanos y a las partes interesadas conocer las necesidades de bienes, obras y servicios de las entidades públicas, promoviendo la transparencia en la gestión de los recursos públicos. Al hacer pública la información sobre las adquisiciones, se fortalece la confianza de los ciudadanos en el manejo de los recursos públicos, ya que pueden ver cómo se están utilizando y cuáles son las prioridades de la entidad. También facilita la identificación y agregación de la demanda, lo que puede llevar a economías de escala y mejores condiciones de contratación.

Finalmente, es necesario mencionar que de acuerdo con el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal, independientemente de su régimen de contratación, están obligadas a implementar Programas de Transparencia y Ética Pública. La Política de Integridad Pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017, que actualiza el MIPG, como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía, para garantizar el interés general en el servicio público. Dentro de estos programas, la integridad en el servicio público juega un papel fundamental en la promoción de una cultura de legalidad y Estado Abierto. También hace parte de la integridad pública los principios fundamentales que guían a los servidores públicos y contratistas en la aplicación de las reglas de integridad, cambio cultural, Código de Integridad, conflicto de interés, publicación de información en el aplicativo por la integridad pública, el Sistema Nacional de Integridad, riesgos que amenazan la integridad de las entidades y servidores públicos, entre otros aspectos.

En particular, el contenido del *Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción*, dictado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, permitió reflexionar e informarse frente a la pregunta ¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia? Así, a través de tres temas se brindaron orientaciones sobre ¿A qué se refiere la lucha contra la corrupción?; ¿Qué es la transparencia? y ¿Qué se entiende por integridad pública?, con el fin de brindar conocimiento para tener en cuenta en la toma de decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general, por encima del interés particular.

Teniendo en cuenta que según el Anexo Técnico del “PROCESO DE SELECCIÓN AEROCIVIL No. 2509 - PRIMERA FASE”, se considera Educación Informal **todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido**, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43), que tiene como objetivo brindar oportunidades para **complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas**, es necesario que al momento de determinar si un curso tiene relación con las funciones de un empleo, se considerare, además de la relevancia del contenido (el cual para el caso concreto puede inferirse a partir del nombre del curso), aspectos clave como las

habilidades y competencias requeridas para desempeñar el empleo, lo que incluye tanto habilidades técnicas como blandas. Ahora bien, en lo que respecta específicamente al *Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción*, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
<p>3. <u>Revisar el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos físicos, relacionados con la contratación, adquisición de bienes y servicios, obras, supervisión contractual</u> y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Oficina Asesora de Planeación, del Presupuesto de la Regional y de la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.</p>	<p>-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-</p> <p>-Estatuto de Contratación Pública</p> <p>-Gestión Pública</p> <p>-Toma de decisiones</p>	<p>El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad garantiza que los recursos físicos se gestionen de manera honesta y responsable, evitando cualquier forma de malversación o uso indebido. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia, permite que todas las partes interesadas conozcan el estado y avance de los proyectos, fomentando la confianza pública. Finalmente, en lo que respecta a la lucha contra la corrupción, se tiene que al supervisar y documentar adecuadamente los procesos contractuales, se reduce el riesgo de prácticas corruptas y se facilita la detección oportuna de irregularidades.</p>
<p>4. <u>Verificar que (...) se lleven a cabo las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos financieros como realizar el control y pago mensual de rete IVA, rete fuente, rete ICA, contribuciones y estampillas; supervisión de los cajeros de los aeropuertos y realizar arqueos de caja periódicamente; controlar las cajas menores; elaborar y depurar las conciliaciones bancarias y todas aquellas que se le asignen</u>, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección Financiera y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.</p>	<p>-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-</p> <p>-Estatuto de Contratación Pública</p> <p>-Gestión Pública</p> <p>-Toma de decisiones</p>	<p>El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad asegura que los pagos y controles frente a la gestión financiera de la entidad se realicen en estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente, evitando fraudes y desvíos de recursos. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia permite mantener registros claros y accesibles de todas las transacciones financieras, lo que a su vez contribuye a la ejecución eficaz de auditorías y revisiones tanto internas como externas. Así mismo, la supervisión constante y los arqueos periódicos de caja ayudan a prevenir y detectar actos de corrupción.</p>
<p>6. <u>Controlar el Plan Anual de Compras</u> de conformidad con las directrices emanadas del nivel central y la normatividad vigente.</p>	<p>-Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-</p> <p>-Estatuto de Contratación Pública</p>	<p>El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad garantiza que las adquisiciones se realicen conforme a los principios de moralidad, eficacia, economía y responsabilidad, evitando favoritismos y conflictos de interés. A su vez, la aprehensión de genuinas</p>

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
	-Gestión Pública -Toma de decisiones	prácticas de transparencia fortalece el cumplimiento frente a la obligación de publicar y actualizar el Plan Anual de Compras, lo cual permite a los proveedores y ciudadanos conocer las necesidades de la entidad, promoviendo a su vez la competencia justa. Adicionalmente, un control riguroso del Plan Anual de Compras ayuda a prevenir prácticas de corrupción en los procesos de contratación.
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la Regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- -Estatuto de Contratación Pública -Gestión Pública -Toma de decisiones	El fortalecimiento de buenas prácticas en integridad asegura que los contratos se ejecuten conforme a las obligaciones generales y específicas pactadas, sin desviaciones ni incumplimientos. A su vez, la aprehensión de genuinas prácticas de transparencia promueve el acceso a la información sobre la ejecución de los contratos, permitiendo el control de la ciudadana y de los órganos de control externos. La permanente verificación frente al cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual redundará entonces en la detección y prevención de actos de corrupción.

Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que se modifique la valoración frente al *Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción*, en relación al cual se indicó que “No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC”, pues como quedó demostrado el contenido de dicho curso tiene relación directa y relevante con al menos cuatro (4) de las funciones esenciales del empleo identificado con la OPEC 209841.

4. Seminario en Metodologías Ágiles – 20 horas

Históricamente, la gestión de las entidades públicas en Colombia se ha basado en el desarrollo de proyectos, gestionados tradicionalmente bajo metodologías predictivas, siendo la Metodología General Ajustada el enfoque imperante para la formulación, desarrollo, monitoreo, seguimiento y evaluación de los proyectos de inversión pública. Los aspectos generales de esta metodología orientan de manera general la gestión de la mayoría de las entidades del sector público, que han adaptado distintas herramientas y formatos para su implementación, particularmente en el caso de las entidades del sector central y territoriales que financian proyectos con recursos de la

Nación. “(...) Sin embargo, se han presentado problemas en el uso de esta metodología y, en muchos casos, no es empleada como herramienta gerencial y de optimización del gasto público” (Rodríguez y Ossa, 2006).

Mientras tanto, en el mundo se configuran cada vez con más frecuencia casos exitosos de gestión pública que han incorporado metodologías diferentes a las predictivas -como ágiles e híbridas-, principalmente para el desarrollo de proyectos tecnológicos, aunque con tendencia a la diversificación de los sectores de aplicación, tal como ocurre en el sector privado y empresarial (Bria, 2017). Estas tendencias obedecen, en su mayoría, a factores endógenos y exógenos, que han empezado a dificultar la gestión de proyectos a partir de metodologías predictivas, que si bien no deberán ser desplazadas, requieren de alternativas diferenciales para la maximización de resultados de la gestión pública basada en proyectos. Las crecientes y variables demandas de los ciudadanos y públicos, objetivo de los proyectos gestionados desde el sector público por mayores y rápidos resultados, sumados a la complejidad e incertidumbre de los entornos en los que se gestionan, han configurado desafíos importantes para las metodologías tradicionales de gestión de proyectos, imperantes en la mayoría de entidades del sector público colombiano.

Las metodologías y la gestión tradicional del sector público limitan la agilidad en la entrega de resultados, por los procesos operativos lentos, al alto nivel de burocracia, la rígida y extensiva documentación y la falta de flexibilidad, adaptación e involucramiento del usuario final- ciudadano en la gestión de los proyectos. Desde esta dimensión, el agilismo aporta valor brindando soluciones de talento, liderazgo y gestión al sector público, que potencia los avances tecnológicos y los capitalice en términos de mejora de calidad y capacidad estatal. Las metodologías ágiles le permiten entonces al sector público mejorar la calidad de sus productos y servicios, acrecentar la rapidez en la entrega de resultados y la productividad de los procesos, mejorar los ambientes laborales y el compromiso con los ciudadanos, poniendo a las personas primero. Lo anterior, obedece a la gestión de proyectos con posibilidades de guiarse y corregirse en el proceso, mediante iteraciones cortas, continuas y participativas, que garantizan la visión del estado del proyecto en cada momento y un proceso de aprendizaje continuo para los responsables de su gestión (Bria, 2017), facilitando la entrega de resultados antes del final del proyecto y la adaptación a entornos imprevistos que ajustan las especificaciones previstas al inicio del proyecto (Serrano, 2013).

En suma, en el sector público las metodologías ágiles son cada vez más relevantes debido a varios factores:

- **Respuesta rápida a las necesidades ciudadanas.** Las metodologías ágiles permiten adaptar y mejorar los servicios públicos de forma continua, respondiendo a las demandas y necesidades de los ciudadanos en tiempo real. Esto es crucial en un entorno donde las expectativas de los ciudadanos están en constante evolución.
- **Eficiencia Operativa.** Al focalizar esfuerzos en lo que realmente aporta valor y minimizar el desperdicio de recursos, las metodologías ágiles mejoran la eficiencia operativa de las entidades públicas. Esto es especialmente importante en un contexto de recursos limitados y alta demanda de servicios.
- **Colaboración entre distintas áreas.** Las metodologías ágiles fomentan la colaboración entre diferentes áreas de la entidad y la participación activa de todos los involucrados en

un proyecto. Esto ayuda a romper los silos organizacionales y a promover una cultura de trabajo en equipo.

- **Transparencia y visibilidad.** Proporcionan visibilidad en tiempo real sobre el progreso y el rendimiento de los proyectos. Esto es fundamental para la rendición de cuentas y la transparencia en el sector público, donde los ciudadanos y los entes de control demandan información clara y accesible.
- **Adaptación a cambios.** Las metodologías ágiles permiten una adaptación constante a los cambios, lo que es esencial en un entorno donde las políticas y las prioridades pueden cambiar rápidamente. Esto facilita la implementación de nuevas normativas y la respuesta a emergencias.

Teniendo en cuenta que según el Anexo Técnico del “PROCESO DE SELECCIÓN AEROCIVIL No. 2509 - PRIMERA FASE”, se considera Educación Informal **todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido**, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43), que tiene como objetivo brindar oportunidades para **complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas**, es necesario que al momento de determinar si un seminario tiene relación con las funciones de un empleo, se considere, además de la relevancia del contenido (el cual para el caso concreto puede inferirse a partir del nombre del curso), aspectos clave como las habilidades y competencias requeridas para desempeñar el empleo, lo que incluye tanto habilidades técnicas como blandas. Ahora bien, en lo que respecta específicamente al *Seminario en Metodologías Ágiles*, dictado por la Universidad Sergio Arboleda, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el Seminario en Metodologías Ágiles
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
1. Participar en la <u>formulación y ejecución de planes y programas</u> del área interna de su competencia, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales con la calidad y oportunidad requeridas.		Los marcos ágiles, como Scrum, Kanban y Lean, son enfoques flexibles y colaborativos que pueden mejorar significativamente la eficiencia y efectividad en la gestión de proyectos y procesos en el sector público. El contenido de este curso ofreció una sólida base para identificar y aplicar las herramientas más adecuadas para abordar los desafíos en proyectos. La agilidad se relaciona con conceptos de movimiento efectivo y eficiente, pero es también la capacidad de adaptarse continuamente a los cambios que presente el contexto y aprender rápidamente para completar retos complejos. Ese
5. <u>Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos</u> en materia de gestión humana, en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría General <u>para</u>	-Gestión de proyectos -Toma de decisiones - Instrumentación de decisiones	

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el Seminario en Metodologías Ágiles
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
<u>asegurar la prestación de los servicios</u> en su jurisdicción. 8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la Regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central <u>para asegurar la prestación</u> de los servicios en su jurisdicción.		enfoque es útil para los equipos y las organizaciones del sector público, ya que ayuda a desarrollar diferentes estrategias de trabajo y coordinación de los equipos, por medio de metodologías y herramientas que pueden ser aplicadas para navegar los obstáculos de sus organizaciones y aprovechar las virtudes de sus equipos.

Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que se modifique la valoración frente al *Seminario en Metodologías Ágiles*, en relación al cual se indicó que “No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC”, pues como quedó demostrado el contenido de dicho curso tiene relación directa y relevante con al menos tres (3) de las funciones esenciales del empleo identificado con la OPEC 209841.

5. Curso en Innovación y Design Thinking – 20 horas

En los últimos años, el término innovación pública ha empezado a utilizarse con más frecuencia para referirse a un campo emergente de conocimiento, acción y política pública. No existe una definición ampliamente compartida de este campo. En Colombia, en diferentes espacios y desde diversas perspectivas se han puesto en marcha conversaciones alrededor de la innovación pública que, con el paso del tiempo, están contribuyendo tanto a identificar un conjunto de personas dedicadas a la práctica de la “innovación pública”, como a motivar diferentes tipos de reflexión y acción colectiva.

La innovación pública puede definirse como los procesos, productos o servicios, nuevos o mejorados para responder a desafíos colectivos; incrementando la productividad del sector, la apertura democrática de sus instituciones, la producción de políticas públicas más pertinentes y eficientes, y una mayor satisfacción ciudadana. Debido a que la innovación no nace por sí sola, es necesario habilitarla, es decir, generar condiciones que incentiven a la ciudadanía y a las entidades públicas a crear, usar herramientas nuevas y explorar a través de la creatividad nuevas soluciones a problemas, retos y desafíos colectivos. En Colombia se ha venido construyendo un gran ecosistema de innovación pública, al punto que existen diversas experiencias inspiradoras, tanto de grupos de personas como entidades públicas, organizaciones aceleradoras, laboratorios y demás, lo que ha permitido construir iniciativas, proyectos y programas encaminados a brindar soluciones a los retos públicos, con enfoques de participación ciudadana e innovación.



Fuente: Principios de la Innovación Pública en Colombia – DNP 2021

Lo anterior, al punto que en el Plan Nacional de Desarrollo “Colombia, potencia mundial para la vida”, se estableció la Innovación Pública como una apuesta por impulsar la innovación pública en Colombia, al plantear “la integración de la innovación en la gestión pública desde la promoción de las habilidades de experimentación, el uso de datos para la toma de decisiones, la gestión y el intercambio de conocimiento y el diseño de soluciones a retos y necesidades de la ciudadanía”. Asimismo, se establece “el posicionamiento de la innovación pública a través de la creación del Comité Nacional de Innovación Pública” (PND, 2023, p. 198).

Por otro lado, un nuevo reto para las personas, que se deriva de una necesidad en las organizaciones, es potenciar el desarrollo de nuevas estrategias para innovar procesos, productos y servicios, donde la creatividad marque la diferencia y dónde la asertividad en los modelos de negocio aporte viabilidad con resultados sustentables en el tiempo. Design Thinking es entonces una metodología orientada a la solución de problemas complejos de manera creativa, a partir del entendimiento de las necesidades, motivaciones y deseos de las personas o usuarios, centrada en el ser humano, colaborativa, experimental y que se basa en una visión optimista. Así mismo, consta de cuatro elementos principales, a saber, (i) definir el problema; (ii) generar y analizar múltiples soluciones; (iii) refinar y mejorar las ideas seleccionadas para finalmente elegir la mejor solución; y (iv) ejecutarla. Dichos elementos, a su vez, se desarrollan a lo largo de las siguientes cinco (5) fases: empatizar, definir, idear, prototipar y evaluar.

Teniendo en cuenta que según el Anexo Técnico del “PROCESO DE SELECCIÓN AEROCIVIL No. 2509 - PRIMERA FASE”, se considera Educación Informal **todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido**, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43), que tiene como objetivo brindar oportunidades para **complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades,**

técnicas y prácticas, es necesario que al momento de determinar si un curso tiene relación con las funciones de un empleo, se considere, además de la relevancia del contenido (el cual para el caso concreto puede inferirse a partir del nombre del curso), aspectos clave como las habilidades y competencias requeridas para desempeñar el empleo, lo que incluye tanto habilidades técnicas como blandas. Ahora bien, en lo que respecta específicamente al *Curso en Innovación y Design Thinking*, dictado por la Universidad Sergio Arboleda, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:

Manual específico de funciones y competencias laborales del empleo identificado con la OPEC 209841		Relación entre las funciones, los conocimientos básicos, las competencias comportamentales y el Curso en Innovación y Design Thinking
Función esencial	Conocimientos básicos y competencias comportamentales	
1. Participar en la formulación y ejecución de planes y programas del área interna de su competencia, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales con la calidad y oportunidad requeridas.		La aplicación de la innovación en el sector público introduce herramientas y tecnologías que facilitan el seguimiento y la gestión de las entidades públicas, elevando así los niveles de eficiencia en su gestión. A su turno, la metodología colaborativa de Design Thinking facilita la resolución de problemas complejos, al poner en práctica capacidades innovadoras al servicio de las organizaciones, con el objetivo de diseñar proyectos, programas o soluciones a partir del entendimiento de los empleados de la entidad, ciudadanos y demás grupos de valor. Al desarrollar soluciones que realmente resuelven los problemas de los ciudadanos, se incrementa su satisfacción y se fortalece la relación con Estado-ciudadano. También permite fortalecer habilidades de trabajo colaborativo y de equipos multidisciplinarios, así como el conocimiento de técnicas y herramientas para potenciar el desarrollo de un pensamiento innovador.
5. Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de gestión humana, en aspectos relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la Dirección de Gestión Humana y la Secretaría General para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Gestión de proyectos -Participación ciudadana y servicio al ciudadano	
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la Regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.	-Toma de decisiones - Instrumentación de decisiones	
10. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.		
12. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.	-Aprendizaje continuo -Adaptación al cambio -Toma de decisiones - Instrumentación de decisiones	

Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que se modifique la valoración frente al *Curso en Innovación y Design Thinking*, en relación al cual se indicó que “No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Educación Informal toda vez que no se encuentra relacionado con las funciones de la OPEC”, pues como quedó demostrado el contenido de dicho curso tiene relación directa y relevante con al menos cinco (5) de las funciones esenciales del empleo identificado con la OPEC 209841.

SOLICITUD

Teniendo en cuenta las razones expuestas en el acápite que antecede, solicito respetuosamente **MODIFICAR** el resultado preliminar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el sentido de tener por acreditadas las máximas horas permitidas en ítem de Educación Informal, de conformidad con las certificaciones aportadas desde el momento de la inscripción a la OPEC 209841, considerando especialmente lo reglado en el Anexo Técnico del proceso de selección, así:

EDUCACIÓN INFORMAL OBJETO DE RECLAMACIÓN	HORAS
Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno - MECI	80
Servicio al Cliente: un reto personal	40
Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción	20
Metodologías Ágiles	20
Innovación y Design Thinking	20
Subtotal horas objeto de reclamación	180

Horas validadas según resultados preliminares	104
Horas objeto de reclamación	180
Total horas educación informal	284

En consecuencia, se deberá ajustar el resultado preliminar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el sentido de indicar que mi puntaje en el ítem de **EDUCACIÓN INFORMAL** es de **15 PUNTOS**, correspondiente al **MÁXIMO PUNTAJE** por este concepto, al certificar más de 240 horas. El resultado total de la Prueba de Valoración de Antecedentes deberá ser entonces de **75.18 PUNTOS**.

Cordialmente,

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA

C. C. 1.152.184.597 de Medellín



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

Bogotá D.C., Febrero de 2025

JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA

Aspirante del Concurso de Méritos

Inscripción: 747896170

Cédula: 1152184597

Proceso de Selección No. 2509 – Aerocivil Primera Fase.

Radicado de Entrada CNSC No. 959802186

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada frente a los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco del Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE.

Aspirante:

Previo a realizar el estudio de su reclamación, le informamos que en virtud del artículo 7° de la Ley 909 de 2004 y lo contemplado en el numeral 8.1 del Anexo de Especificaciones y Requerimientos Técnicos del Contrato de Prestación de Servicios No. 349 de 2024, la CNSC en ejercicio de sus competencias, llevó a cabo la prueba de Valoración de Antecedentes.

De ahí que, el pasado 24 de enero de 2025, fueron publicados los resultados preliminares de la mencionada prueba para los niveles Profesional Aeronáutico y Técnico Aeronáutico, a través de la página web oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC <https://www.cnsc.gov.co/>, enlace SIMO¹, en desarrollo y aplicación del principio del mérito, orientador del proceso.

De acuerdo con lo descrito y, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 19 del Acuerdo de Convocatoria No. 74 del 3 de octubre del 2023 y en el numeral 5.7 de su Anexo, la CNSC habilitó el aplicativo SIMO desde las 0:00 horas del día 27 de enero hasta las 23:59 horas del día 31 de enero de 2025, para la presentación de las reclamaciones frente a los resultados obtenidos en la prueba de Valoración de Antecedentes, en salvaguarda del debido proceso que le asiste a todos los participantes.

En consideración a ello, se evidencia que ejerció su derecho, formulando reclamación frente los resultados obtenidos en la prueba, la cual fue presentada dentro del término legalmente establecido, manifestando lo siguiente:

“Reclamación frente a resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes”

“JUAN FELIPE MONSALVE MONTOYA, ciudadano colombiano, mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía 1.152.184.597 de Medellín, participante del PROCESO DE SELECCIÓN 2509 DE 2024 AEROCIVIL PRIMERA FASE, según el número de inscripción 747896170, en ejercicio del derecho de contradicción consagrado en el Anexo Técnico del proceso de selección de la referencia, y encontrándome dentro de la oportunidad procesal correspondiente, me permito formular RECLAMACIÓN frente a los resultados preliminares de

¹ Numeral 5.6 del Anexo del Acuerdo No. 74 de 2023 – Proceso de Selección.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

la Prueba de Valoración de Antecedentes, de conformidad con las consideraciones de hecho y derecho detalladas en el documento adjunto, específicamente en lo que respecta a la puntuación en el ítem de EDUCACIÓN INFORMAL, en relación al cual solo fueron validadas 104 horas, debiendo reconocerse más de 240 horas por tal concepto.”

Así mismo, se evidenció que en el documento anexo a la reclamación, usted expresa lo siguiente:

“(…) en relación al cual solo fueron validadas 104 horas, debiendo reconocerse más de 240 horas por tal concepto, tal como me permito sustentar a continuación:

- 1. Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno MECI – 80 horas (...)*
- 2. Curso de Servicio al Cliente: un reto personal – 40 horas (...)*
- 3. Curso de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción – 20 horas (...)*
- 4. Seminario en Metodologías Ágiles – 20 horas (...)*
- 5. Curso en Innovación y Design Thinking – 20 horas (...)*

SOLICITUD

Teniendo en cuenta las razones expuestas en el acápite que antecede, solicito respetuosamente MODIFICAR el resultado preliminar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el sentido de tener por acreditadas las máximas horas permitidas en ítem de Educación Informal, de conformidad con las certificaciones aportadas desde el momento de la inscripción a la OPEC 209841, considerando especialmente lo reglado en el Anexo Técnico del proceso de selección, así:“(…)”

En atención a lo expuesto se procede a dar respuesta en el marco de lo establecido en las reglas y principios que rigen el proceso de selección contempladas en el Acuerdo No. 74 de 2023 y su Anexo, así:

Diplomado Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, Curso Servicio al Cliente: un reto personal, Curso Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción, Seminario y Curso Metodologías Ágiles e Innovación y Design Thinking

Respecto a su petición de validar el diplomado Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, curso Servicio al Cliente: un reto personal, curso Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, seminario y curso Metodologías Ágiles y curso en Innovación y Design Thinking, nos permitimos indicarle que, durante la Prueba, se procedió a realizar el análisis pertinente, efectuando la comparación entre el documento aportado, con las funciones del empleo para el que concursa, denotando que, no fue posible evidenciar que la formación adquirida guarde relación con el empleo para la cual concursa, toda vez que este tiene como propósito verificar el cumplimiento de los procesos de gestión administrativa, financiera, del capital humano, gestión documental y administración de bienes, recursos y servicios, para la adecuada prestación de los servicios aeronáuticos y aeroportuarios a nivel regional en su jurisdicción de acuerdo con las políticas y lineamientos institucionales. A su vez, las funciones misionales del mismo, son las siguientes:



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

1. Participar en la formulación y ejecución de planes y programas del área interna de su competencia, para el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales con la calidad y oportunidad requeridas.
2. Estudiar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, con el fin de absolver consultas de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.
3. Revisar el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos físicos, relacionados con la contratación, adquisición de bienes y servicios, obras, supervisión contractual y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la oficina asesora de planeación, del presupuesto de la regional y de la secretaria general para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.
4. Verificar que en las dependencias, grupos o empleos adscritos a la regional, se lleven a cabo las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de los recursos financieros como realizar el control y pago mensual de rete iba, rete fuente, rete ica, contribuciones y estampillas; supervisión de los cajeros de los aeropuertos y realizar arqueos de caja periódicamente; controlar las cajas menores; elaborar y depurar las conciliaciones bancarias y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la dirección financiera y la secretaria general para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.
5. Hacer seguimiento a las acciones que sean requeridas para el desarrollo de los planes, y proyectos en materia de gestión humana, en aspecto relacionados con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y todas aquellas que se le asignen, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con la dirección de gestión humana y la secretaria general para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.
6. Controlar el plan anual de compras de conformidad con las directrices emanadas del nivel central y la normatividad vigente.
7. Vigilar que las acciones de mejora respondan a los hallazgos derivados de los informes de auditoría de los entes de control e informar a nivel central.
8. Verificar el cumplimiento de los programas y proyectos en materia de gestión contractual en la regional, a través de las herramientas y tecnologías disponibles para tal fin, en articulación con el nivel central para asegurar la prestación de los servicios en su jurisdicción.

En concordancia con lo descrito, el Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección, señala lo siguiente:

“5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la Educación y Experiencia acreditada por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos en el empleo a proveer. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la Prueba Eliminatoria (Prueba sobre Competencias Funcionales). No se va a aplicar a los aspirantes que en este proceso de selección deban presentar la Prueba de Ejecución ni a los admitidos a los empleos que no requieren Experiencia.



Para efectos de esta prueba, en la valoración de la **Educación** se tendrán en cuenta los Factores de Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Educación Informal, en las condiciones que se definen en los numerales 5.1, 5.2 y 5.3 de este Anexo, dependiendo el nivel de empleo.

(...)

5.4 Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes

En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores numerales de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación.”

Así las cosas, al momento de realizar el análisis donde se busca la relación entre la educación y el empleo, es un eje fundamental el propósito y las funciones, puesto que es con ello que es dable establecer la similitud.

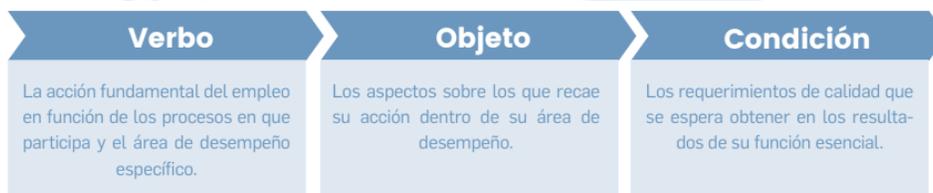
Para su conocimiento, se precisa que para establecer un vínculo de relación-similitud con el empleo, se debe enfocar puntualmente en las funciones misionales, las cuales están directamente encaminadas a la consecución del propósito del mismo; a manera de ejemplificación, para determinar la naturaleza de las funciones, la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales, del Departamento Administrativo de la Función Pública, contempla:

“3.1 Descripción del propósito principal del empleo

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

(...)

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



3.2 Descripción de las funciones esenciales del empleo

A. Describen lo que una persona debe realizar.

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

C. Cada función enuncia un resultado diferente.

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

Descripción de los conocimientos básicos o esenciales

(...)

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

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



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

Así las cosas, previo a la inscripción, correspondía a cada aspirante revisar detalladamente los requisitos y funciones del empleo, y verificar que los documentos aportados con miras a la asignación de puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes se relacionaran con el empleo para el cual aplicaban.

Sin dejar de lado que, al inscribirse el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo que regula la Convocatoria.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, **SE CONFIRMA** el puntaje de **66.18** publicado el día 24 de enero de 2025, en la prueba de Valoración de Antecedentes, dando cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo; normas que rigen el Proceso de Selección 2509 – Aerocivil Primera Fase.

La presente decisión responde de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.

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

Finalmente, se advierte que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**, de conformidad con el numeral 5.7 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,

SONIA MILENA BENJUMEA CASTELLANOS
Supervisor Contrato No. 349 de 2024
Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Proyectó: L. Calderón
Supervisó: H. Durán.
Auditó: L. Niño.

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Prueba de Competencias Comportamentales	No aplica	87.50	10
Prueba de Competencias Funcionales	65.0	79.74	50
Prueba de Integridad	No aplica	83.33	15
Valoración De Antecedentes Profesional Aeronáutico	No aplica	66.18	25
Verificación Requisito Mínimos	No aplica	Admitido	0

1 - 5 de 5 resultados

« < 1 > »

Resultado total:

77.66

Resultado total

CONTINUA EN CONCURSO

☑ Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso

Número de inscripción aspirante	Resultado total
816616089	86.76
743484418	84.21
764760102	82.48
743605306	80.42
753469138	79.54
802169236	79.22
778517944	78.93
764466164	78.91
802330162	78.62
781721691	78.60

Número de inscripción aspirante	Resultado total
802242356	77.95
747896170	77.66
757147357	76.99
801245703	76.72
804640500	76.63
815168548	76.40
779317280	76.39
791703397	76.39
744798305	76.39
816075284	76.36