

Bogotá, D.C., 03 de febrero de 2025

Señor

JUEZ CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C. (reparto)

E.S.D.

Accionante	SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO
Accionadas	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, UNIVERSIDAD LIBRE, ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ, JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA y HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO
Derechos vulnerados	Derecho a la igualdad, Derecho al Debido Proceso, Derecho de petición, Derecho al Trabajo, Derecho de Participación y Acceso a cargos públicos por meritocracia.

Asunto: Acción de Tutela

SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO, identificado como aparece al pie de la firma, acudo a su despacho para instaurar Acción de Tutela en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, identificada con NIT **900003409-7**, la **UNIVERSIDAD LIBRE**, identificada con NIT **860013798-5**, **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía número **52790023**, **JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA**, identificado con la cédula de ciudadanía número **80814542** y **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, identificada con la cédula de ciudadanía número **1013596285**; con la finalidad de proteger mis derechos fundamentales a la igualdad, al Debido Proceso, a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta solución de fondo, clara y concisa, al Trabajo y a la Participación y Acceso a cargos públicos por concurso de méritos consagrados en la Constitución Política; por sentirlos vulnerados por las accionadas.

I. HECHOS

1. Actualmente me encuentro concursando dentro del **Proceso de Selección 2505 de 2023-Superintendencias**, para el cargo de **Profesional Universitario 2044 - Grado 09**, dentro del Grupo de Trabajo de Calificación de la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio, bajo la **OPEC** (Oferta Pública de Empleos de Carrera): **199346**.

Profesional universitario

 nivel: profesional  denominación: profesional universitario  grado: 9  código: 2044  número opec: 199346  asignación

salarial: \$3280023  vigencia salarial: 2022

 Superintendencia de Industria y Comercio - Abierto  Cierre de inscripciones: 2023-09-28

 Total de vacantes del Empleo: 1  [Manual de Funciones](#)

199346	Superintendencia de Industria y Comercio - Abierto	SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO	PROFESIONALES UNIVERSITARIOS	2044	9			Inscrito		Resultados		
--------	--	--	------------------------------	------	---	--	--	-----------------	--	------------	--	--

2. Surtida la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, fui admitido para el empleo al cual me inscribí:

Proceso de Selección:	Superintendencia de Industria y Comercio - Abierto	
Prueba:	Verificación Requisitos Mínimos	
Empleo:	GESTIONAR LA CALIFICACION DE LAS DEMANDAS PRESENTADAS EN MATERIA DE DERECHO DEL CONSUMO, A FIN DE VERIFICAR SI ESTAS CUMPLEN CON LOS REQUISITOS DE LEY, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVA VIGENTE. 2044	
Número de evaluación:	847363404	
Nombre del aspirante:	Sergio Esteban Moreno Rozo	Resultado:
	Admitido	
Observación:	El aspirante Cumple con los Requisitos Mínimos de Educación y Experiencia solicitados por el empleo.	

3. El día 03 de noviembre de 2024 presenté las pruebas escritas de carácter eliminatorio y clasificatorio (Específica Funcional y Comportamental).

NOTIFICACIÓN

Fecha de notificación: 2024-10-21

Cordial saludo respetado(a) aspirante,

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 4.1.1 del Anexo del Acuerdo del Proceso de selección, la CNSC y la Universidad Libre realizan la **CITACIÓN a la PRESENTACION DE LAS PRUEBAS ESCRITAS** a los aspirantes que resultaron **ADMITIDOS** en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos para los empleos del Proceso de Selección Superintendencias así:

Nombre: Sergio Esteban Moreno Rozo
 No OPEC: 199346
 No Documento: 1010203402
 Ciudad: BOGOTA D.C
 Departamento: BOGOTA D.C
 Lugar de presentación de la prueba: UNIVERSIDAD LIBRE SEDE BOSQUE POPULAR C
 Dirección: CARRERA 70 No 53 40
 Bloque: C
 Salón: PISO 2 SALON C 215
 Fecha y Hora: 2024-11-03 07:15
 Sede: BOGOTA D.C-BOGOTA D.C-UNIVERSIDAD LIBRE SEDE BOSQUE POPULAR C-
 CARRERA 70 No 53 40-C-PISO 2 SALON C 215

4. Los resultados de las anteriores pruebas fueron publicados el 16 de noviembre de 2024, donde aprobé la prueba Específica Funcional con un puntaje de **84,76**; y para la prueba comportamental (clasificatoria) obtuve un puntaje de **97.23**.
5. A partir del 16 de noviembre de 2024, solo quedaron **admitidos** y continuarían en concurso cinco (5) aspirantes, dentro de los cuales se encontraba el suscrito, identificado con número de inscripción **710366177**.

Número de inscripción
722050709
714655767
710366177
733194312
715401733

6. Posteriormente, fui citado para la aplicación de la prueba de Entrevista, la cual se llevaría a cabo el día 02 de diciembre de 2024.

NOTIFICACIÓN

Fecha de notificación: 2024-11-20

Cordial saludo respetado(a) aspirante,

En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo del Proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 - Superintendencias, la CNSC y la Universidad Libre realizan la CITACIÓN a la PRESENTACION DE LAS PRUEBAS DE ENTREVISTA así:

Nombre: Sergio Esteban Moreno Rozo
No OPEC: 199346
No Documento: 1010203402
Ciudad: BOGOTA DC
Departamento: BOGOTA DC
Lugar de presentación de la prueba: UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CANDELARIA
Dirección: CALLE 8 No 5 80
Bloque: EDIFICO PRINCIPAL
Salón: PISO 2 SALON 202
Fecha y Hora: 2024-12-02 14:00
Sede: BOGOTA DC-BOGOTA DC-UNIVERSIDAD LIBRE SEDE CANDELARIA-CALLE 8 No 5 80-EDIFICO PRINCIPAL-PISO 2 SALON 202

7. El 2 de diciembre de 2024, a pesar de haber sido citado a las dos de la tarde (14:00), el personal logístico de la Universidad Libre se retrasó considerablemente y, posteriormente, me asignaron otro salón distinto al que originalmente me habían indicado (Salón 202).
8. Al entrar en el mencionado salón, había tres entrevistadores (**ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ**, **JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA** y **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**) y una señora que controlaba el tiempo de la entrevista.
9. Dentro del salón se acomodaron otras cinco personas (conmigo, éramos seis), y a cada aspirante se le asignó un número que figuraba en una lista fuera del salón.
10. Posteriormente, nos hicieron sentar en una silla correspondiente al número asignado, es decir, del uno al seis, formando una media luna en frente de los entrevistadores. A mí me correspondió el número 6, por lo que me ubicaron en un extremo de la media luna formada.
11. Después de una pequeña conversación entre los tres entrevistadores, eligieron que **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ** iba a ser la persona encargada de dirigir o moderar la actividad.
12. De este modo, **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ** explicó de manera adecuada que se iba a iniciar la entrevista, conforme se había informado en la **GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA (GOA)**, publicada en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
13. En una breve pero acertada explicación, **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ** indicó que era necesario hablar con un tono de voz adecuado, ya que la entrevista sería registrada con una grabadora de audio que se encontraba en el centro de las seis sillas.
14. **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ** continuó explicando que la primera fase de la entrevista consistía en resolver un caso con tres tareas y un complemento con dos tareas. Estas se llevarán a cabo mediante ejercicios situacionales, donde los aspirantes realizarán actividades simuladas que demuestren las competencias necesarias para su labor, tanto de forma individual como grupal.
15. En la primera actividad, se otorgaron diez (10) minutos individuales para leer un caso que se encontraba en una hoja, luego siete (7) minutos para debatir una solución grupal y, finalmente, dos (2) minutos para que el grupo expusiera la solución a los entrevistadores.
16. El caso formulado, planteaba más o menos la siguiente situación:

“(...) La Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) recibe numerosas quejas de prácticas engañosas en algunas cadenas de grandes superficies, relacionadas con publicidad y precios elevados, lo cual ha causado un fuerte malestar en los consumidores, quienes consideran que la Superintendencia de Industria no ha actuado con rapidez para la protección de sus derechos. Se conformó un equipo

multidisciplinario para que realizara una inspección en las tiendas, a pesar de varias restricciones impuestas que impiden extraer información clave, complicando la verificación de las denuncias. Además se detectó que varios productos esenciales se venden a precios que superan los límites, lo cual ha generado diferentes críticas. Se le pidió a cada área de la SIC colaborar con acciones para dar respuesta a la comunidad, por lo que convocan a su área de trabajo como parte del equipo de trabajo para que brinden una solución.(...)”

17. Al interactuar con los demás aspirantes dentro de los siete (7) minutos otorgados para la socialización y debate del caso, noté que la mayoría, de los demás aspirantes no tenían conocimientos jurídicos, y el caso planteado abordaba unos conocimientos esenciales, aparte de que se debía contestar de acuerdo al cargo al cual se aspiraba, que en mi caso era **Profesional Universitario 2044 - Grado 09**, dentro del Grupo de Trabajo de Calificación de la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio.
18. Durante los siete (7) minutos asignados, los demás aspirantes y yo logramos llegar a un consenso para solucionar el caso, en el cual participé activamente y, en cierta medida, lideré. Mostré mis conocimientos específicos, escuché a los demás, aporté y sintetice sus ideas, y fomenté la participación de todos. Sin embargo, uno de los participantes solicitó la palabra para exponer la solución al problema. Aunque su exposición no fue completamente adecuada, traté de complementar la información que él presentó dentro de los dos minutos asignados para la presentación, con el objetivo de brindar una solución más completa.
19. Durante el primer ejercicio, observé que dos de los entrevistadores, **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ** y **JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA**, prestaban atención al desarrollo de la actividad y parecían tomar nota de lo que decía cada participante. Sin embargo, **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** mostraba distracción; solo miraba las hojas que tenían los entrevistadores y parecía no prestar suficiente atención a ninguno de los participantes.
20. En la segunda fase, se informó al grupo de seis personas que se debía leer y debatir, un complemento del caso ya planteado, en donde más o menos se expuso la siguiente situación:

“(...) Durante la inspección en el supermercado, se acercan varios clientes que se habían enterado de la situación, manifestando su inconformismo y agrediendo a personas, entregando a los funcionarios facturas. Ante esta situación, el Gerente evade a los clientes y sale a escondidas del lugar, dejando solas las cajas registradoras. ¿Cómo gestionaría dicha situación? (...)”.
21. En esa segunda fase, se otorgó siete (7) minutos para leer y debatir el caso simultáneamente y otros dos (2) minutos para concluir y dar una solución a los entrevistadores.
22. Durante la segunda fase, asumí el liderazgo del grupo, ya que, como mencioné anteriormente, el caso planteado involucraba soluciones jurídicas aplicables a una

situación real y estaba directamente relacionado con el cargo al que había postulado, puesto que se correspondía con las funciones que he desempeñado durante más de cinco años en la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio.

23. Así, presenté mi solución al caso en un lenguaje claro y accesible, evitando tecnicismos jurídicos, y luego resumí las propuestas de los demás participantes. Aseguré que cada uno tuviera la oportunidad de expresar su opinión.
24. Posteriormente, con el tiempo limitado de dos minutos para la exposición, presenté las soluciones discutidas, tanto las mías como las de mis compañeros, ante los entrevistadores, quienes asintieron afirmativamente durante mi intervención. Además, traté de finalizar antes del tiempo estipulado, con la intención de permitir que los demás participantes complementaran sus ideas si lo consideraban necesario.
25. Durante la segunda fase, noté que la actitud de la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** era similar a la de la primera fase: algo displicente y distraída mientras yo hablaba
26. Por último, los entrevistadores realizaron preguntas individuales, que estaban prediseñadas en las hojas que cada uno de ellos tenía. Algunas eran más complicadas que otras, y ellos elegían a quién se las dirigirían.
27. La única vez que vi a **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** prestar atención a mis intervenciones fue cuando me realizó su pregunta individual, la cual respondí dentro del tiempo establecido, al igual que las demás.
28. Al salir del salón y después de una breve despedida de los entrevistadores y participantes, conversé con algunos de ellos, quienes me comentaron que no se habían presentado a la OPEC a la que yo concursé.
29. Varios de mis compañeros actuales en la Superintendencia de Industria y Comercio se postularon a cargos con las mismas funciones pero de diferente grado al que yo apliqué. Ellos me comentaron que les tocó realizar la entrevista con las mismas personas inscritas para el cargo al que se presentaron, lo que facilitó el debate grupal, ya que todos aspiraban al mismo puesto.
30. El día 23 de diciembre de 2024, se publicaron los resultados de la prueba de ENTREVISTA del Proceso de Selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, dentro de la cual obtuve una calificación de **92.38**, ocupando el tercer lugar en dicha prueba.

Número de evaluación	Número de inscripción	Puntaje
952889373	722050709	96.57
952886828	714655767	96.19
952896672	710366177	92.38
952904221	715401733	87.80
952890839	733194312	85.14

31. Con sorpresa, evidencíe que el puntaje obtenido no se ajustaba a la realidad, ya que tuve un buen desempeño durante la prueba. Por lo tanto, procedí a solicitar acceso a los resultados de la entrevista, la cual se realizó en la Universidad Libre el 12 de enero de 2025.
32. Al acceder a los resultados de la prueba de entrevista, evidencíe disparidad en los puntajes otorgados los entrevistadores, destacando que el **entrevistador N° 3**, mostraba un patrón consistente de calificaciones más bajas en comparación con los otros dos entrevistadores, cuyos puntajes son similares entre sí. La identidad del entrevistador N°3, correspondería a la señora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**.

Competencias evaluadas	Calificación Entrevistador N° 1	Calificación Entrevistador N° 2	Calificación Entrevistador N° 3
Competencia 1: Orientación al usuario y ciudadano	4	4	3
Competencia 2: Orientación a resultados	4	5	3
Competencia 3: Trabajo en Equipo	4	3	2
Competencia 4: Comunicación Efectiva	4	4	3
Componente 5: Gestión de procedimientos	5	4	3

33. Subsiguientemente, me enteré de que los participantes identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733" y "733194312" fueron evaluados por entrevistadores distintos a los que me evaluaron a mí, lo cual vulnera mi derecho a la igualdad.
34. El día 13 de enero de 2025 presenté reclamación a través del aplicativo *SIMO*, la cuál se adjunta al presente escrito.
35. Finalmente, el 31 de enero de 2025, la señora **GLORIA CECILIA MOLINA VÉLEZ** envió una aparente respuesta a la reclamación presentada negando muchas de mis solicitudes y en la cual no se proporciona una respuesta de fondo a las solicitudes planteadas.
36. Actualmente, ya se efectuaron todas las pruebas dentro del **Proceso de Selección 2505 de 2023-Superintendencias** y quedé de segundo lugar dentro de la próxima

publicación en lista de elegibles, con un puntaje de **86.29**, con una diferencia de la persona que ocupó el primer lugar de 0.22 puntos:

Número de inscripción aspirante	Resultado total
733194312	86.51
710366177	86.29
722050709	85.73
714655767	85.13
715401733	80.93

Aspectos fácticos relevantes en el presente asunto:

- **Disparidad en los puntajes:**

Al revisar los resultados de la entrevista, noté que la calificación otorgada por la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** fue considerablemente más baja que las calificaciones otorgadas por los otros dos entrevistadores, **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ** y **JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA**, cuyos puntajes eran consistentemente similares entre sí. Esta disparidad en las calificaciones parece indicar que mi evaluación no fue realizada de manera imparcial ni objetiva, lo que afecta gravemente mis derechos fundamentales.

- **Inconsistencias en el proceso:**

Además, me enteré que otros participantes fueron evaluados por un grupo distinto de entrevistadores. Esta falta de homogeneidad en el proceso de evaluación crea una situación de desigualdad en el trato entre los concursantes, pues no se puede garantizar que todos los aspirantes hayan sido evaluados bajo los mismos criterios, lo cual constituye una vulneración al principio de igualdad y debido proceso.

- **La respuesta a la reclamación:**

Tras presentar una reclamación a través del sistema SIMO, la respuesta obtenida fue insuficiente y no resolvió de fondo mis inquietudes, ni ofreció explicaciones satisfactorias respecto a la disparidad en los puntajes, ni aclaró las razones detrás del comportamiento de la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**. Esto no solo es un desconocimiento de mis derechos, sino también un incumplimiento de la obligación administrativa de proporcionar respuestas claras y razonadas a los reclamos de los aspirantes.

Del mismo modo, se resalta que no existió respuesta suficiente o de fondo a muchas de mis solicitudes.

II. VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD

El derecho a la igualdad ante la ley y en el acceso a cargos públicos está consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que todas las personas tienen derecho a recibir el mismo trato y ser evaluadas bajo los mismos parámetros, sin que intervengan factores discriminatorios o arbitrarios. Este derecho se extiende a todos los procedimientos administrativos, especialmente a aquellos que se llevan a cabo en los procesos de selección de funcionarios públicos, donde debe garantizarse que todos los aspirantes sean evaluados en las mismas condiciones.

Durante el proceso de selección para el cargo de Juez de Consumo, me di cuenta de que **fui evaluado por un grupo distinto de entrevistadores en comparación con otros aspirantes al mismo cargo**. A pesar de que en cada salón de entrevistas podían estar hasta seis participantes, en el caso del cargo al que me postulé solo fueron cinco los aspirantes que pasaron.

Por otro lado, en cargos de la misma delegatura, los aspirantes fueron evaluados por el mismo grupo de entrevistadores, lo que demuestra que la asignación de los entrevistadores no fue consistente para todos los aspirantes al cargo que ocupaba.

Este hecho resulta en una vulneración de mi derecho a la igualdad, pues se me privó de ser evaluado bajo las mismas condiciones que los demás participantes. Es fundamental que los procesos de selección sean transparentes y justos, garantizando que todos los aspirantes sean evaluados en igualdad de condiciones, ya que la objetividad en la selección se ve comprometida cuando no se aplica la misma metodología y los mismos criterios de evaluación para todos.

Como lo señala el Consejo de Estado en la Sentencia 2016-00988 de 2019:

*"(...) la Corte Constitucional ha señalado, que si bien con el concurso de méritos, a través de todas sus etapas, se busca la objetividad en la selección de los ciudadanos para ser nombrados en cargos públicos, para que éstos **puedan acceder a la función pública en igualdad de condiciones**; también se deben analizar y evaluar todos los factores que exhiba un candidato para ocupar un cargo de la administración pública, por lo que, en virtud de ello, deben ser tenidos en cuenta factores en los que no es posible la objetividad «pues, aparece un elemento subjetivo que, en ciertas ocasiones podría determinar la selección, como sería, por ejemplo, el análisis de las condiciones morales del aspirante, su capacidad para relacionarse con el público, su comportamiento social, etc (...)". (Resaltado y subrayado propio).*

Este principio de equidad se ve claramente vulnerado cuando los aspirantes no son sometidos al mismo criterio de evaluación, pues no es posible que se valore a unos bajo condiciones distintas a las de otros, lo cual afecta directamente la transparencia y la justicia del proceso.

En el presente caso, el hecho de que algunos aspirantes (números de inscripción “722050709”, “714655767”, “715401733” y “733194312”) hayan sido evaluados por entrevistadores distintos a los que me evaluaron a mí constituye una vulneración clara del derecho a la igualdad. Los concursantes mencionados fueron evaluados por un grupo de entrevistadores distinto, lo que no solo genera una discrepancia en la evaluación de las pruebas de los aspirantes, sino que también desigualdad de condiciones en la que se realizaron las entrevistas.

La Corte Constitucional ha establecido en diversas ocasiones que el principio de igualdad implica que, en un concurso público, todos los aspirantes deben ser evaluados bajo las mismas condiciones y por los mismos evaluadores, ya que cualquier diferencia en los criterios de evaluación puede generar una distorsión en los resultados.

En la sentencia C-105 de 2013, la Corte se pronunció sobre el uso de la entrevista como instrumento de selección en los concursos públicos de méritos. En esta sentencia, la Corte destacó que la entrevista debe cumplir con ciertos principios y valores constitucionales, tales como la igualdad, el debido proceso, la transparencia y el mérito. En particular, subrayó que la entrevista no debe tener un peso mayor que las pruebas objetivas, como la de conocimientos, y debe considerarse solo como un “*factor secundario y accesorio*”. Además, la Corte estableció varias reglas para garantizar su correcta aplicación:

1. La entrevista no debe ser subjetiva ni influenciada por simpatías o antipatías personales, y no puede ser eliminatoria, sino solo clasificatoria.
2. Se deben publicar previamente los parámetros y condiciones para su realización y evaluación.
3. Los resultados de la entrevista no pueden sobrepasar la importancia de las demás pruebas.
4. No se pueden hacer preguntas personales que vulneren derechos como el de la intimidad.
5. ***Los entrevistadores deben justificar por escrito y de manera motivada las calificaciones otorgadas.***
6. Deben existir mecanismos de control para garantizar la imparcialidad de los entrevistadores.
7. **Los nombres de los entrevistadores deben ser publicados con antelación**, y pueden ser recusados por razones objetivas que pongan en duda su imparcialidad.

En relación con el Proceso de Selección 2505 de 2023 – Superintendencias, se evidencian varias falencias en el cumplimiento de los principios establecidos por la Corte Constitucional en la sentencia C-105 de 2013.

En primer lugar, la Corte exige que los entrevistadores justifiquen por escrito y de manera motivada las calificaciones otorgadas a los aspirantes. Sin embargo, en el presente caso, **no se cumplió con esta obligación**, ya que las calificaciones otorgadas por los entrevistadores no fueron acompañadas de una justificación clara y documentada. A pesar de que se solicitó en la respectiva reclamación, la señora Gloria Cecilia Molina Vélez, Coordinadora General de los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 – Superintendencias de la Administración Pública Nacional de la Universidad Libre, no dio una respuesta de fondo al respecto, vulnerando así el derecho al debido proceso del aspirante.

Por otro lado, en la misma sentencia, la Corte establece que los nombres de los entrevistadores deben ser publicados con antelación, y los mismos pueden ser recusados si existen razones válidas que pongan en duda su imparcialidad. En el caso del Proceso de Selección 2505 de 2023, los nombres de los entrevistadores solo fueron dados a conocer hasta el día de la revisión de calificación, lo que impidió a los aspirantes ejercer su derecho a recusar a los entrevistadores en caso de existir dudas sobre su imparcialidad. Esta falta de transparencia en el proceso no solo vulnera los principios de igualdad y transparencia, sino que también impide una adecuada defensa por parte de los aspirantes.

También se debe señalar que la falta de imparcialidad de la entrevistadora número 3 es evidente, ya que su actitud distraída durante la entrevista podría haber influido negativamente en la evaluación. Esta conducta va en contra de los principios establecidos por la Corte Constitucional, que exige que los entrevistadores actúen con objetividad y sin prejuicios, garantizando que todos los aspirantes sean evaluados en igualdad de condiciones. La ausencia de un control adecuado sobre la imparcialidad de los entrevistadores y la falta de justificación de las calificaciones en este caso comprometen seriamente la transparencia y la equidad del proceso de selección.

Según la respuesta proporcionada por la señora Gloria Cecilia Molina Vélez, Coordinadora General de los Procesos de Selección de la Universidad Libre, no fue posible que un único grupo de entrevistadores realizara las entrevistas de manera exclusiva para una misma OPEC debido al volumen de aspirantes y a las razones logísticas del proceso. Sin embargo, esta justificación no debe ser una excusa para sacrificar la igualdad y la transparencia del proceso.

Si bien entiendo que el proceso de selección se llevó a cabo de manera simultánea en diversas ciudades del país, la decisión de asignar diferentes entrevistadores a cada grupo de aspirantes afectó la homogeneidad en la evaluación de las entrevistas. Este hecho es aún más relevante en mi caso, pues, a diferencia de los otros aspirantes mencionados, mi evaluación se vio afectada por una calificación desproporcionadamente baja atribuida a la entrevistadora número 3, quien se mostró distraída durante la entrevista, lo cual fue evidente y perjudicial para el desarrollo del proceso.

La desigualdad en la evaluación de mi entrevista frente a los demás aspirantes no solo genera un perjuicio directo en cuanto a mi puntuación final, sino que también atenta contra el principio de imparcialidad que debe regir todo proceso de selección en el que se evalúe el mérito. El principio de imparcialidad en la administración pública, como lo establece el artículo 209 de la Constitución, exige que los servidores públicos actúen de manera objetiva y justa, sin influencias externas o prejuicios personales.

2.1. Desigualdad en la Evaluación de los Aspirantes

En mi caso, la vulneración al derecho a la igualdad se presenta debido a **la disparidad en el trato** que se me dio durante la **entrevista** en comparación con otros concursantes, especialmente en relación con el equipo de entrevistadores que evaluó mi desempeño. Mientras que otros aspirantes fueron evaluados por un **grupo de entrevistadores diferente** (conformado por otras personas y bajo condiciones distintas), yo fui evaluado por una entrevistadora cuya **actitud distraída y desinteresada** afectó claramente la evaluación de mis respuestas y desempeño durante el proceso.

Este trato desigual no tiene una justificación razonable y objetiva, pues todos los aspirantes al cargo de **Profesional Universitario 2044 - Grado 09** deberían haber sido evaluados por los mismos entrevistadores y bajo las mismas condiciones, como ocurre en los procesos de selección pública, en los cuales **la igualdad y la imparcialidad** son esenciales para garantizar la **legitimidad y transparencia** de la prueba.

La diferencia en el equipo evaluador y el comportamiento de la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** configura una **discriminación indirecta**, ya que la falta de **equidad en el tratamiento** afecta directamente mis posibilidades de obtener un resultado justo. Como se mencionó, esta entrevistadora mostró un **desinterés** manifiesto durante las dos fases de la entrevista, y sus evaluaciones fueron significativamente **más bajas** que las de sus compañeros, lo cual no guarda relación con la calidad de mis intervenciones. Esto provoca un **tratamiento desigual** sin que exista una justificación objetiva o razonable para dicha disparidad.

2.2. Contradicción con el Principio de Objetividad y Transparencia en la Evaluación

El **principio de igualdad** también implica que los procesos de selección deben ser **transparentes y objetivos**, garantizando que todos los aspirantes sean evaluados bajo los mismos criterios, sin que intervengan factores subjetivos o personales que alteren el resultado final.

En mi caso, la calificación de **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** no refleja un **criterio objetivo y uniforme** de evaluación. La diferencia significativa en los puntajes otorgados por ella, en comparación con los otros dos entrevistadores, puede evidenciar un **sesgo** o una **falta de seriedad** en su evaluación, lo cual distorsiona la equidad en el proceso.

El artículo 13 de la Constitución no solo exige que se trate de manera **igual a quienes se encuentran en situaciones semejantes**, sino también que la distinción de trato que se haga se base en criterios **racionales y razonables**. Aquí, la distorsión en la calificación no puede justificarse con criterios objetivos. Además, la falta de atención y el comportamiento distraído de la entrevistadora ante mis intervenciones agravan esta **injusticia material**, ya que el puntaje que se me otorgó no corresponde con el esfuerzo y el desempeño demostrado.

2.3. Incoherencia en el Procedimiento de Evaluación

Otro aspecto relevante es la incoherencia entre el **tratamiento** recibido durante la entrevista y el **procedimiento normalizado** que, según las reglas del concurso, debió haberse seguido para todos los aspirantes. En los procesos de selección pública, la evaluación debe regirse por **criterios transparentes, objetivos y uniformes**. Esto incluye no solo el **procedimiento de calificación**, sino también el **grupo de entrevistadores** que debe estar compuesto por personas capacitadas y comprometidas con la imparcialidad.

El hecho de que **otros concursantes** hayan sido evaluados por un **grupo diferente de entrevistadores**, mientras que yo fui evaluado por uno cuyo comportamiento deja mucho que desear, es una prueba más de la **discriminación** en el trato. Tal como se señala en la jurisprudencia constitucional, cualquier diferencia en el tratamiento de los aspirantes en condiciones similares debe ser **justificada** con argumentos razonables y fundamentados.

La selección de los entrevistadores debe ser **uniforme** en todos los casos, y esta disparidad en el grupo evaluador no puede ser justificada, dado que en el proceso no existen factores que motiven un tratamiento diferencial para los concursantes, lo que representa una **vulneración directa al principio de igualdad**.

2.4. Vulneración al Derecho a la Igualdad y a la Verdad Real sobre el Desempeño Profesional

La Corte Constitucional, ha señalado que el principio de igualdad implica que los procedimientos administrativos deben ser **justos, transparentes y equitativos**.

En este contexto, la **desigualdad de trato** que experimenté durante la entrevista, específicamente con respecto al grupo evaluador y a los puntajes otorgados por la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, no tiene ningún **fundamento objetivo** que la justifique. Mi desempeño no fue inferior al de otros aspirantes, y las calificaciones otorgadas por esta entrevistadora no reflejan mi participación ni las capacidades demostradas durante la prueba.

Además de las razones expuestas anteriormente, se debe considerar que actualmente desempeño un **cargo con las mismas funciones** para el cual me postulé en el **Proceso de Selección 2505 de 2023**. Este hecho debe ser tenido en cuenta a la hora de valorar las competencias evaluadas durante la entrevista, ya que la **prueba de entrevista** debió reflejar el **desempeño real** que he demostrado en mi labor diaria al interior de la **Superintendencia de Industria y Comercio (SIC)**, en el mismo grupo de trabajo y bajo las mismas condiciones que el cargo al cual aspiraba.

2.5. Desempeño Profesional Actual

Como parte de mi **hoja de vida** y dentro del **Informe de Evaluación de Competencias** correspondiente al **II Semestre de 2024**, mi **jefe directo** ha calificado mi desempeño profesional con un **promedio de 4.0**, en el que se evalúan precisamente **competencias** que fueron objeto de la evaluación en la entrevista. Estas competencias son esenciales para el cargo de **Profesional Universitario 2044**, dentro de la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales de la Superintendencia de Industria y Comercio, al cual postulé.



Industria y Comercio
SUPERINTENDENCIA

**REPORTE EVALUACIÓN DE
COMPETENCIAS**

Moreno Roza Sergio Esteban
Profesional Universitario (Prov)

II Semestre 2024

Introducción

El Reporte que usted encontrará a continuación le permitirá conocer los resultados de la valoración sobre las competencias establecidas para la organización. El reporte muestra las definiciones para el modelo de Competencias establecidos para su cargo, junto con las conductas asociadas a cada una.

Las competencias son el mapa de navegación de la estrategia traducido a los comportamientos de las personas; en otras palabras, son las conductas de las personas que hacen parte de la organización, las que permiten alcanzar los resultados esperados por la Compañía.

01 Resultados de Competencias

Puntaje total competencias

4.00

Cumplimiento Total Competencias

100.00%

Escala de Calificación

1	2	3	4
No se observa el comportamiento (1)	Se observa pocas veces (2)	Se observa frecuentemente (3)	Se observa siempre (4)

(1 Evaluadores relacionados)

Comunes

● Por Desarrollar ● En Proceso de Desarrollo ● Alcanza el Desarrollo Adecuado ● Desarrollado

N°	Competencia	Jefe	Ideal	Promedio	%Cumplimiento	
1	Compromiso con la organización	4.00	4	4.00	100.00%	●
2	Orientación a resultados	4.00	4	4.00	100.00%	●
3	Trabajo en equipo	4.00	4	4.00	100.00%	●
Promedio Final:				4.00	100.00%	●

Las competencias evaluadas y su calificación por parte de mi jefe directo fueron las siguientes:

- **Compromiso con la organización:** 4.0
- **Orientación a resultados:** 4.0
- **Trabajo en equipo:** 4.0

03 Principales fortalezas

Muestra sus Comportamientos con puntajes mayores de acuerdo con el puntaje promedio..

Competencia y comportamiento	Jefe	Promedio
Trabajo en equipo: Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	4.00	4.00

Esta evaluación responde a un **desempeño constante y sostenido** en un puesto que implica, entre otras funciones, **gestionar procedimientos complejos** relacionados con el ámbito jurídico-administrativo de la SIC. La calificación obtenida refleja el **cumplimiento de las expectativas** que la organización tiene sobre mi trabajo, y, por tanto, es una medida objetiva de mis competencias en el contexto de las mismas funciones para las que me postulé en el concurso.

2.6. Incoherencia con las Calificaciones de la Entrevista

Al contrastar esta calificación con las **calificaciones obtenidas en la entrevista**, se evidencia una **gran disparidad** que no solo es injustificada, sino que también resulta **contradictoria** con mi desempeño actual.

En la entrevista, los evaluadores asignaron las siguientes calificaciones para las competencias que también fueron evaluadas en el informe de desempeño:

1. Competencia 1: Orientación al usuario y al ciudadano

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 4
- Entrevistador 3: 3

2. Competencia 2: Orientación a resultados

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 5
- Entrevistador 3: 3

3. Competencia 3: Trabajo en equipo

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 3
- Entrevistador 3: 2

4. Competencia 4: Comunicación efectiva

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 4
- Entrevistador 3: 3

5. Competencia 5: Gestión de procedimientos

- Entrevistador 1: 5
- Entrevistador 2: 4
- Entrevistador 3: 3

De acuerdo con las calificaciones anteriores, se observa que **la entrevistadora 3 (HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO)** me otorgó consistentemente **calificaciones más bajas** en todas las competencias evaluadas. Esta disparidad es **injustificada** y **no corresponde a mi desempeño habitual**, ni al reflejo de mi capacidad en el ámbito profesional, como lo demuestra el informe de mi jefe directo. En este sentido, las calificaciones otorgadas por la entrevistadora 3 no se alinean con la **realidad de mi desempeño** ni con la **valoración objetiva** de mis competencias laborales.

2.7. Desajuste entre la Realidad del Desempeño y la Evaluación de la Entrevista

La calificación otorgada por los **otros dos entrevistadores (ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ, y JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA)** es considerablemente más alta y parece ser más acorde con mi **desempeño actual** y con las competencias que he demostrado en mi trabajo cotidiano dentro de la misma Delegatura de la SIC. Sin embargo, la calificación otorgada por

la entrevistadora N° 3 (**HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**) resulta completamente **disfuncional e incoherente** con las evaluaciones previas realizadas por mi jefe y con el desempeño demostrado en mis funciones diarias.

La **incoherencia entre ambas evaluaciones** (la interna, otorgada por mi jefe directo, y la realizada en la entrevista por los entrevistadores) refuerza la existencia **de un sesgo** o un **trato desigual** por parte de la entrevistadora 3, cuyo desempeño en el ejercicio de evaluación no refleja la **imparcialidad** ni la **objetividad** requeridas por el proceso de selección.

2.8. Exigencia de Evaluación Razonable y Equitativa

En un proceso de selección pública, la **evaluación debe basarse en criterios objetivos y racionales**, y en ningún caso debe haber **distorsiones** que resulten en un **trato desigual** entre los concursantes que desempeñan las mismas funciones y que presentan un **desempeño profesional similar o superior** al de otros aspirantes. La falta de coherencia en las calificaciones de la entrevistadora 3 con mi desempeño real es un claro indicio de que se está **vulnerando mi derecho a la igualdad**, ya que no se me está evaluando bajo los mismos estándares y condiciones que al resto de los concursantes, lo cual afecta de manera directa mis oportunidades de acceder al cargo.

El **principio de igualdad** implica que todos los aspirantes sean evaluados bajo los mismos criterios y condiciones, especialmente cuando se trata de cargos que involucran las mismas competencias, funciones y responsabilidades. En este caso, la entrevista no reflejó una evaluación **justa ni equitativa**, y mi puntaje final fue afectado negativamente por una calificación inconsistente e injustificada.

2.9. Solicitud de Revaluación de la Entrevista y Exclusión de la Evaluación de la Entrevistadora N° 3

En virtud de lo expuesto, solicité en la reclamación presentada el 13 de enero de 2025 ante la CNSC y la Universidad Libre que se excluyera la calificación otorgada por la entrevistadora N° 3, **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, ya que su evaluación no correspondió a mi desempeño real ni a los estándares establecidos por los otros evaluadores, frente a lo cual obtuve una respuesta negativa y sin argumentos suficientes. Además, considero necesaria una **revaluación de mi entrevista**, basada en los criterios de **igualdad y objetividad**, y que se tomen en cuenta las **grabaciones** de la misma, las cuales están bajo custodia de la **CNSC** y la **Universidad Libre**. Dicha revaluación debe ser realizada por el mismo equipo de entrevistadores que evaluó a los demás aspirantes para garantizar que mi proceso de selección sea tratado con la misma imparcialidad y profesionalismo que los demás, en aras de que no se continúe vulnerado mi derecho a la igualdad.

2.10. Impacto en la calificación resultante dentro del Proceso de Selección

La **desigualdad en la evaluación** tiene un impacto directo sobre los resultados del proceso de selección. En mi caso, el **puntaje obtenido** no refleja mi verdadero desempeño en la entrevista debido a la **falta de objetividad** en la evaluación de la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, lo cual me ha colocado en una **desventaja injustificada** frente a los demás aspirantes.

Con la evaluación de entrevista realizada, es evidente que los entrevistadores N° 1 y N° 2 asignaron calificaciones que reflejan un trato similar y equitativo, mientras que la entrevistadora N° 3 otorgó calificaciones significativamente más bajas en comparación con los otros dos. A continuación, se presentan las calificaciones otorgadas por cada uno de los entrevistadores:

Competencia	Entrevistador 1	Entrevistador 2	Entrevistador 3	Total
Orientación al usuario y al ciudadano	4	4	3	11
Orientación a resultados	4	5	3	12
Trabajo en equipo	4	3	2	9
Comunicación efectiva	4	4	3	11
Gestión de procedimientos	5	4	3	12

El total de las calificaciones otorgadas por los entrevistadores 1 y 2 son coherentes y equilibradas, mientras que la entrevistadora N° 3 ha otorgado puntajes mucho más bajos sin justificación aparente, lo cual considero que afecta la **igualdad de trato y no discriminación** en el proceso de evaluación.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la **discriminación** y el **trato desigual** pueden alterar los resultados de manera **sustancial**, afectando el acceso de una persona a oportunidades laborales o de inclusión en el ámbito público, lo cual es un derecho fundamental. El **artículo 125** de la Constitución también reconoce que el acceso a cargos públicos debe realizarse de acuerdo con **principios de mérito y transparencia**, principios que han sido vulnerados por la diferencia en la evaluación y la falta de imparcialidad de los entrevistadores.

III. VULNERACIÓN DEL DERECHO AL DEBIDO PROCESO

El derecho al debido proceso es un principio fundamental que garantiza que todas las personas, en especial cuando están involucradas en procedimientos administrativos o judiciales, tengan la posibilidad de participar en un proceso equitativo, transparente y justo.

Este derecho está consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, que establece:

"(...) El debido proceso se aplicará en toda clase de actuaciones, sean judiciales o administrativas. (...)"

Este derecho no solo se refiere a la posibilidad de ser oído o a tener una defensa efectiva, sino también a la transparencia de las decisiones, la motivación de las mismas y la justificación clara de los criterios empleados para adoptarlas.

En este caso, **la falta de acceso a la grabación de la entrevista constituye una clara vulneración del derecho al debido proceso**. Esto se debe a que, si no se tiene acceso a los elementos que motivaron las calificaciones (en este caso, la grabación de la entrevista), se dificulta de manera significativa el derecho a la defensa, a la impugnación y a la verificación de la legalidad y justicia del procedimiento.

Como aspirante no puedo ejercer una defensa plena si no tengo acceso a los medios probatorios que sustentan las calificaciones otorgadas por los entrevistadores. Este principio ha sido reiterado por la Corte Constitucional, en donde se destaca que el aspirante tiene derecho a conocer los criterios exactos y los fundamentos de las calificaciones para poder controvertirlas adecuadamente.

En la Sentencia T-180 de 2015 se establece que los aspirantes deben tener acceso a los documentos que permitan verificar el cumplimiento de los principios de transparencia y objetividad en el proceso de selección. La grabación de la entrevista es un documento clave en este contexto, ya que podría revelar si las preguntas fueron formuladas de manera justa, si el proceso fue sesgado o si las calificaciones fueron injustificadas.

En términos prácticos, sin el acceso a la grabación, el aspirante se ve privado de las herramientas necesarias para defenderse adecuadamente y garantizar que el proceso de selección haya sido llevado a cabo en condiciones de igualdad y justicia.

Imparcialidad y transparencia: En este contexto, el debido proceso implica que las evaluaciones deben realizarse de manera imparcial, transparente y respetando los principios de **objetividad, equidad y legalidad**. La **Corte Constitucional** ha sostenido en varias sentencias que la imparcialidad en los órganos evaluadores es un pilar fundamental del debido proceso, especialmente en los procesos de selección pública.

La actitud de la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, quien mostró señales claras de **dispersión y desinterés** durante la entrevista, constituye una falta de **imparcialidad** en el proceso. En este sentido, si bien los entrevistadores deben **evaluar objetivamente** los comportamientos y respuestas de los aspirantes, la **distracción** de un miembro del jurado de selección afecta directamente la **transparencia** y la **justicia** del procedimiento. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la evaluación de los aspirantes no puede estar influenciada por factores ajenos a los criterios establecidos, como lo sería una actitud negligente o distraída por parte de los entrevistadores.

Revalorización de la entrevista: La ausencia de **justificación razonada** y el **desinterés visible** en las actitudes de la entrevistadora vulneran el principio del debido proceso. En virtud de lo anterior, este comportamiento afecta gravemente la **evaluación imparcial y objetiva** que debe regir todo proceso de selección. En este sentido, el juez de tutela debería ordenar que mi entrevista sea revaluada, tanto por los mismos entrevistadores que calificaron a otros aspirantes, como por un equipo evaluador imparcial que respete el debido proceso.

IV. VULNERACIÓN AL DERECHO DE PETICIÓN

La **Ley 1437 de 2011** (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) establece que los ciudadanos tienen el derecho a **recibir información clara y completa** sobre los procedimientos en los que están involucrados, así como el derecho a **impugnar decisiones** que consideren incorrectas o injustas.

De entrada, es evidente que la respuesta otorgada por la Universidad Libre y la CNSC a la petición que realicé el día 13 de enero de 2025, a través del aplicativo SIMO, no es de fondo,

vulnerando abiertamente el derecho de petición establecido en el artículo 23 de la Constitución Política.

La respuesta proporcionada por la Universidad Libre no aborda adecuadamente las inquietudes planteadas en relación con la transparencia, imparcialidad y objetividad del proceso de selección, ni brinda garantías suficientes de que se ha cumplido con los principios constitucionales y legales que rigen el concurso. Si bien se cita el marco normativo y se menciona el cumplimiento de las disposiciones legales, las respuestas dejan varios aspectos clave sin explicar de manera suficiente y detallada.

4.1. Falta de detalles sobre la imparcialidad de los evaluadores:

En su respuesta, la Universidad Libre menciona que la calificación se basa en el mérito y en un procedimiento estandarizado, pero no proporciona evidencia concreta sobre cómo se garantiza que los evaluadores mantuvieron una actitud imparcial durante el proceso de entrevista. Aunque se señala que el puntaje es resultado de las valoraciones de tres entrevistadores, no se ofrece información suficiente sobre las **condiciones de capacitación** de los entrevistadores, ni sobre cómo se controlaron posibles sesgos o subjetividades en la evaluación.

4.2. Desestimación de la revisión externa:

La Universidad Libre desestima de manera tajante la posibilidad de una **revisión externa imparcial** del proceso, citando que no está contemplada por el reglamento. Sin embargo, este argumento parece eludir una preocupación legítima sobre la falta de **transparencia** y **confianza** en el proceso. Si bien la normativa puede no exigir una revisión externa, la Universidad Libre podría haber mostrado mayor disposición a considerar mecanismos de supervisión o revisión **interna adicional**, que reforzaran la **credibilidad** y **transparencia** del proceso. En vez de ofrecer alternativas que puedan aumentar la confianza en el sistema, se limita a referirse a lo que está expresamente estipulado, sin abordar el fondo de la solicitud de garantizar la objetividad y transparencia.

4.3. Excesiva referencia al cumplimiento normativo sin justificación práctica:

Si bien la Universidad se apoya en la ley y en la normativa aplicable, no proporciona explicaciones claras sobre cómo se ha asegurado la **aplicación efectiva** de principios como la **igualdad**, la **imparcialidad** y la **transparencia** a lo largo de todo el proceso. Mencionar que se siguieron las leyes sin explicar cómo esto se traduce en prácticas específicas de evaluación o en la protección contra **fraudes** y **violaciones de confidencialidad** no resuelve adecuadamente las inquietudes planteadas.

4.4. Deficiencias en el manejo de la información sensible:

Aunque se menciona que se tomaron medidas para evitar la filtración de información durante las entrevistas, no se ofrecen detalles concretos sobre cómo se gestionó la **confidencialidad** de los datos y el **contenido de las pruebas** entre los concursantes. La falta de claridad sobre este aspecto deja espacio para la duda, sobre todo considerando que la solicitud apuntaba a garantizar la **equidad** del proceso en cuanto al acceso a información sensible.

4.5. Respuesta final y falta de apertura:

Finalmente, la Universidad Libre hace énfasis en que **no procede recurso alguno** contra su decisión, lo que da la impresión de una **cierre definitivo** a cualquier tipo de revisión del proceso. Esto genera desconfianza, ya que no se da espacio a la **retroalimentación** ni a un **mecanismo de resolución** que permita garantizar la **imparcialidad** y **justicia** del proceso de selección.

En conclusión, aunque la Universidad Libre menciona que se siguieron las disposiciones legales y reglamentarias, no ha proporcionado respuestas completas y satisfactorias que aseguren que el proceso se desarrolló de manera **transparente, justa e imparcial**. La falta de explicaciones sobre la **imparcialidad** de los entrevistadores, la negativa a considerar una **revisión externa** y el enfoque en el cumplimiento normativo sin justificación práctica suficiente, evidencian que la respuesta no ha abordado de fondo las preocupaciones planteadas, dejando dudas sobre la efectividad del proceso de selección.

Tras presentar la reclamación a través del aplicativo SIMO, la respuesta recibida por parte de la **CNSC** y la Universidad Libre fue vaga y no proporcionó una **justificación razonada** sobre la disparidad en los puntajes, ni sobre la actitud de la entrevistadora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**. La falta de una respuesta clara y completa viola el derecho a la **información** y el derecho a **impugnar** las decisiones, ya que el aspirante debe ser debidamente informado sobre las razones que fundamentan la calificación de su entrevista y sobre la forma en que se gestionan las reclamaciones.

Aunado a lo anterior, en la última parte de la reclamación efectuada el día 13 de enero de 2025, solicité lo siguiente:

“(…) En relación con el proceso llevado a cabo, solicito respetuosamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la Universidad Libre que gestionen la solicitud de un informe detallado a los siguientes entrevistadores:

Entrevistador 1: Anyelka Paola Julio Páez

Entrevistador 2: José David Pérez Zuñiga

Entrevistador 3: Heidi Fernanda Ubaque Ronco

Solicito que se inste a cada uno de los entrevistadores para que proporcionen un informe detallado en el que justifiquen y respondan lo siguiente:

- a) *¿Cuáles fueron los criterios específicos utilizados para otorgar los puntajes en las distintas competencias evaluadas?*
- b) *¿Los entrevistadores tienen conocimientos en derecho y, en particular, en las áreas vinculadas al cargo para el cual se realizó la entrevista (Juez de Consumo)?*
- c) *¿Los entrevistadores tienen conocimientos sobre el funcionamiento de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), considerando que*

el cargo de Juez de Consumo implica comprender el funcionamiento de esta entidad?

- d) ¿Los entrevistadores tienen experiencia en Assessment, especialmente en procesos de selección de personal para cargos judiciales?*
- e) ¿Cuántas veces han participado como entrevistadores en concursos de méritos similares?*
- f) Solicito respetuosamente que los entrevistadores responsables de mi evaluación en el proceso de selección proporcionen una justificación detallada y motivada de la puntuación otorgada en cada una de las competencias evaluadas. Esta explicación debe incluir los criterios específicos utilizados para la asignación de las calificaciones, con el fin de garantizar la transparencia, la equidad y la objetividad en el proceso de evaluación, y permitir una comprensión clara de cómo se valoraron mis respuestas y desempeño durante la entrevista.*

*De no ser posible que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre puedan acceder a esta información de manera directa, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición y subsidiariamente **solicito que se haga el traslado de esta petición a los entrevistadores para que ellos mismos proporcionen la información solicitada**, conforme lo establece el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, que regula el derecho de petición y dispone que, en caso de no ser competencia de la entidad recibir la solicitud, debe ser remitida a la entidad competente o, en su defecto, a la persona indicada para su respuesta.*

*“(...) ARTÍCULO 21. Funcionario sin competencia. Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. **Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remisivo al peticionario** o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente. (...). Subrayado y resaltado propio.*

Agradezco la atención prestada a esta reclamación y quedo a la espera de la respuesta correspondiente (...)

Frente a la anterior solicitud, no se dio una respuesta de fondo, y tampoco se tiene conocimiento si esta petición se trasladó a Anyelka Paola Julio Páez, José David Pérez

Zúñiga y Heidy Fernanda Ubaque Ronco, por lo tanto, aún se continúa vulnerado mi derecho de petición.

El **derecho de petición** está protegido por la Constitución Política de Colombia en el artículo 23, y se encuentra regulado por la Ley 1755 de 2015. Este derecho garantiza a los ciudadanos la facultad de solicitar información a las autoridades públicas y recibir una respuesta oportuna y de fondo, conforme a la ley. Es decir, la entidad debe no solo responder, sino hacerlo de manera **específica, clara y razonada** sobre lo solicitado.

En este caso, se presenta una **vulneración al derecho de petición** por las siguientes razones:

La respuesta brindada por la Universidad Libre y la CNSC no aborda de manera clara y específica los aspectos solicitados, como la justificación de los puntajes otorgados, los criterios utilizados en la evaluación de las competencias, y la experiencia de los entrevistadores en áreas relevantes. No se ofrece un desglose detallado de las puntuaciones ni se brindan respuestas claras a las inquietudes planteadas. Esto constituye una **falta de respuesta completa y fundamentada**, lo que vulnera el derecho de petición, ya que la autoridad no ha dado una respuesta que resuelva la solicitud de manera adecuada.

Incumplimiento del artículo 21 de la Ley 1755 de 2015: En el caso de que la **CNSC** o la **Universidad Libre** no pudieran acceder a la información solicitada de manera directa, el artículo 21 de la Ley 1755 establece que la entidad competente debe remitir la solicitud a la autoridad o persona que pueda dar respuesta. Sin embargo, no se tiene conocimiento de que la solicitud haya sido **remitida a los entrevistadores** (Anyelka Paola Julio Páez, José David Pérez Zúñiga y Heidy Fernanda Ubaque Ronco) para que ellos proporcionen la información directamente. Este hecho indica que no se ha cumplido con la obligación de **trasladar la petición** a los entrevistadores, como lo establece la ley. La falta de este traslado constituye una omisión por parte de la CNSC y la Universidad Libre en el cumplimiento del **procedimiento previsto por el artículo 21**.

Vulneración al principio de celeridad y oportunidad: La Ley 1755 establece plazos claros para la respuesta a las peticiones. La falta de una respuesta a tiempo o la **no remisión** oportuna de la solicitud a los entrevistadores afecta el derecho de petición, ya que no se ha dado una respuesta oportuna y dentro del término establecido por la ley, lo que impide al solicitante ejercer sus derechos de manera efectiva.

Falta de explicación de las razones legales y fácticas para no acceder a la solicitud: El artículo 21 de la Ley 1755 establece que, en caso de no poder acceder a la solicitud, debe explicarse de manera **detallada las razones legales y fácticas** por las cuales no es posible dar respuesta. La respuesta proporcionada no incluye un desglose claro de las razones por las cuales no se accedió a la solicitud ni explica si existían impedimentos para obtener la información solicitada.

Del mismo modo, en relación con la solicitud presentada el 13 de enero de 2025, es importante subrayar que la información solicitada sobre los jurados o entrevistadores **no vulnera derechos relacionados con la privacidad o reserva de la información**, ya que se trata de datos que son estrictamente de carácter laboral y profesional, necesarios para evaluar la idoneidad de los entrevistadores en el contexto específico del proceso de selección. Solicitar información sobre la experiencia y formación de los jurados tiene un fin

legítimo: verificar su competencia y adecuación para realizar evaluaciones objetivas e imparciales en un concurso de méritos para un cargo público, como el de Juez de Consumo.

4.6. Justificación de la solicitud y derecho de defensa y contradicción:

Idoneidad y transparencia de los evaluadores: En un proceso de selección como el que se describe, es fundamental que los aspirantes puedan conocer los criterios que los evaluadores tienen en cuenta y que estos evaluadores sean personas competentes en las áreas pertinentes para asegurar que la selección se haga bajo principios de objetividad, transparencia y mérito. La información solicitada, como la experiencia y formación académica de los entrevistadores, no solo es necesaria para verificar la idoneidad de los evaluadores, sino también para garantizar el derecho de los aspirantes a la defensa. Este derecho incluye la posibilidad de presentar objeciones o recusaciones sobre la imparcialidad de los entrevistadores si se considera que existen conflictos de interés o falta de idoneidad.

4.7. Derecho a la recusación y vulneración de la defensa:

La Sentencia 2016-00988 de 2019 del Consejo de Estado establece que es posible recusar a los entrevistadores si existen motivos fundados para cuestionar su imparcialidad o idoneidad. En este caso, como no se suministró la información sobre los entrevistadores antes de la entrevista, se impide al aspirante ejercer este derecho fundamental. La falta de información previa sobre los jurados impide que el solicitante tenga la oportunidad de presentar una recusación válida antes de la entrevista, lo cual afecta directamente su derecho a la defensa y contradicción, garantizado por la Constitución y por la Ley 1755 de 2015 en cuanto a la posibilidad de cuestionar actos que puedan vulnerar la equidad y justicia del proceso.

Desconocimiento de los perfiles académicos y laborales: El hecho de que no se haya suministrado previamente el perfil académico y profesional de los entrevistadores impide que los concursantes tengan conocimiento suficiente para evaluar si dichos jurados cumplen con los requisitos necesarios para evaluar competencias específicas del cargo. Este aspecto es relevante porque la idoneidad de los evaluadores es crucial para asegurar que el proceso sea imparcial, transparente y ajustado a la ley. La solicitud de conocer estos perfiles no es una exigencia excesiva, sino una necesidad para garantizar que los entrevistadores sean adecuados para desempeñar su función en el proceso de selección, especialmente en el caso de concursos judiciales donde la legalidad y transparencia deben ser prioridad.

La solicitud realizada en el presente caso está directamente relacionada con la necesidad de proteger los derechos del solicitante, específicamente en cuanto a la transparencia del proceso de selección y la posibilidad de ejercer el derecho de defensa y contradicción. La información solicitada sobre los entrevistadores no constituye ninguna violación a la privacidad o reserva de datos, ya que se refiere exclusivamente a su formación profesional y experiencia laboral, información de carácter público que es necesaria para asegurar la idoneidad de los mismos y la imparcialidad en el proceso.

Por lo tanto, la negativa o falta de respuesta adecuada a esta solicitud por parte de la Universidad Libre y la CNSC no solo constituye una violación al derecho de petición, sino que también impide al solicitante ejercer sus derechos fundamentales de defensa y acceso a la

información, que son esenciales para garantizar la justicia y transparencia en procesos de selección de funcionarios públicos.

V. VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO

En relación con la situación que se ha presentado durante el proceso de selección para el cargo de Juez de Consumo, considero que existe una vulneración al derecho al trabajo debido a las graves inconsistencias observadas en la prueba de entrevista, así como en la calificación atribuida por la entrevistadora número 3. Es importante destacar que este proceso de selección no ha garantizado las condiciones de equidad, transparencia y objetividad que son fundamentales para la asignación de un cargo público.

Primero, las inconsistencias evidenciadas en la evaluación de la prueba de entrevista y la falta de claridad en los criterios utilizados para la calificación ponen en tela de juicio la imparcialidad de todo el proceso. La entrevista es una de las fases determinantes para establecer las capacidades y competencias del aspirante, y debe ser realizada de manera objetiva, en cumplimiento con los principios de mérito y transparencia. Sin embargo, en mi caso, se ha dado una calificación que considero indebida e injustificada, especialmente en lo que respecta a la valoración hecha por la entrevistadora número 3, cuya evaluación no se ajusta a los parámetros establecidos ni a la metodología que debería regir la calificación.

En este contexto, la calificación errónea que recibí me ha colocado en la segunda posición de la lista de elegibles, lo que significa que, en consecuencia, no podré acceder al cargo para el cual concursé. Este resultado es directamente atribuible a las inconsistencias y a la falta de transparencia en la forma en que se realizaron las entrevistas y se asignaron las calificaciones. Las irregularidades en el proceso han afectado directamente mi derecho a acceder al empleo público, ya que, según el marco normativo que regula los concursos de méritos, los criterios de calificación deben ser aplicados de manera clara, justa y objetiva, garantizando así que los aspirantes sean evaluados conforme a los mismos estándares.

Este hecho constituye una clara vulneración de mi derecho al trabajo, reconocido en la Constitución Política de Colombia, especialmente en su artículo 25, que establece que toda persona tiene derecho al trabajo, sin que puedan imponerse obstáculos que impidan el acceso a las oportunidades laborales basadas en el mérito y la igualdad de condiciones. Además, el derecho a la defensa y a la recusación de los evaluadores también se ha visto afectado, ya que no se me brindó la información suficiente sobre los perfiles de los entrevistadores, lo cual me hubiese permitido cuestionar o impugnar cualquier posible injusticia o imparcialidad en el proceso de calificación, tal y como lo establece la Sentencia 2016-00988 de 2019 del Consejo de Estado.

Por lo tanto, exijo que se revise de manera exhaustiva el proceso de calificación de la prueba de entrevista, en especial la calificación otorgada por la entrevistadora número 3, y que se tomen las medidas necesarias para garantizar la transparencia y la equidad en el proceso de selección. Mi derecho al trabajo debe ser protegido, y en este caso, la falta de claridad y las irregularidades en la calificación han afectado directamente mi posibilidad de acceder al cargo público al que tenía derecho por méritos, lo que constituye una grave vulneración a mis derechos fundamentales.

La vulneración de mi derecho al trabajo en el contexto del proceso de selección para el cargo de Juez de Consumo no solo se limita a las irregularidades evidentes en la calificación de la entrevista, sino que también afecta a principios fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia y en los tratados internacionales ratificados por el Estado. Estos principios son esenciales para garantizar que todos los ciudadanos tengan un acceso igualitario y justo a las oportunidades laborales, especialmente en el contexto de concursos públicos donde el mérito debe ser el único criterio determinante.

El derecho al trabajo es un derecho fundamental que está protegido por la Constitución, específicamente en el artículo 25, que establece que todas las personas tienen derecho a acceder a un empleo, a elegir libremente su trabajo, y a obtener condiciones de trabajo justas. Este derecho también está respaldado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6, el cual establece que los Estados parte deben reconocer el derecho de toda persona a ganar su vida mediante el trabajo y promover un entorno que favorezca el empleo digno y equitativo. Este principio está intrínsecamente relacionado con la idea de que el acceso al trabajo debe ser realizado sin discriminación, de forma objetiva y en condiciones de igualdad para todos los aspirantes.

La irregularidad en la calificación de la prueba de entrevista, especialmente la calificación atribuida por la entrevistadora número 3, configura una vulneración grave de este derecho. Las inconsistencias observadas en el proceso de evaluación no solo afectan la transparencia del concurso, sino que también impiden que los aspirantes, como es mi caso, tengan una oportunidad real de acceder al cargo en función de sus méritos. Cuando un proceso de selección no es realizado de manera objetiva y clara, y cuando los criterios de calificación no son públicos o suficientemente explicados, se está atentando contra la confianza pública en las instituciones y, más gravemente, contra el derecho de los ciudadanos a acceder a un empleo público conforme a su capacidad y preparación.

Una evaluación injusta o desproporcionada, como la que se ha presentado en mi caso, no solo me ha relegado a la segunda posición en la lista de elegibles, sino que ha cerrado la puerta a mi acceso al cargo de Juez de Consumo, un puesto para el cual me había preparado y al que tenía derecho conforme a mis calificaciones y competencias. Este resultado, derivado de una evaluación que no se apegó a los estándares de transparencia y objetividad, me impide ejercer mi derecho constitucional al trabajo, violando principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo público.

Además, en el caso de la prueba de entrevista, la falta de información previa sobre los entrevistadores y la ausencia de mecanismos claros de recusación para impugnar decisiones que puedan ser consideradas arbitrarias, también afecta mi derecho de defensa. El artículo 13 de la Constitución establece el derecho a la igualdad, el cual implica que todas las personas deben ser tratadas con la misma dignidad y respeto, sin que se les discrimine por razones que no estén directamente relacionadas con su desempeño y méritos. En este caso, no tener acceso a la información sobre la idoneidad, perfil profesional o experiencia de los entrevistadores, ni poder recurrir a una instancia imparcial que pudiera revisar su desempeño en la entrevista, constituye una vulneración directa de este principio constitucional.

Es importante resaltar que el derecho de defensa y el derecho de contradicción también han sido vulnerados. En este sentido, la Sentencia 2016-00988 de 2019 del Consejo de Estado, en su interpretación del derecho a la recusación de los jurados o evaluadores, establece que

los aspirantes tienen derecho a impugnar la calificación y los entrevistadores si existen dudas sobre su imparcialidad o idoneidad. Sin embargo, en mi caso, no se me proporcionaron los nombres de los entrevistadores antes de la entrevista, lo que me impidió ejercer este derecho y hacer valer cualquier objeción sobre posibles sesgos o faltas de idoneidad profesional. La falta de información sobre los entrevistadores y sobre la metodología de evaluación también impide que se garantice un proceso justo y transparente, condiciones fundamentales para que el derecho al trabajo sea debidamente protegido.

La jurisprudencia, tanto nacional como internacional, ha sido clara en señalar que los procesos de selección pública deben garantizar la igualdad de oportunidades y la objetividad en la calificación de los aspirantes. Los fallos del Consejo de Estado y la Corte Constitucional han subrayado que, en casos donde se evidencien irregularidades o fallas en el proceso de selección, el afectado tiene derecho a exigir una revisión y, si corresponde, a la anulación de la calificación que no cumpla con los estándares constitucionales de transparencia y justicia. En mi caso, la evaluación de la entrevista no solo fue inapropiada, sino que afectó directamente mis oportunidades de acceder a un empleo público, impidiendo mi derecho legítimo al trabajo.

Finalmente, las irregularidades en la calificación y en la organización de la prueba de entrevista no solo me han colocado en una posición desventajosa en el proceso de selección, sino que también han socavado el principio de transparencia que debe regir todo proceso de selección pública. Este tipo de prácticas no solo afecta a los individuos directamente involucrados, sino que también deteriora la confianza de la ciudadanía en las instituciones que deben velar por un acceso equitativo al empleo público.

En conclusión, la vulneración de mi derecho al trabajo es clara. Las irregularidades en la evaluación, la falta de transparencia, y la imposibilidad de ejercer el derecho de defensa ante la calificación de los entrevistadores, han tenido como consecuencia que no pueda acceder al cargo para el cual, en igualdad de condiciones, hubiera tenido derecho. Por ello, insisto en la necesidad de que se revisen de manera exhaustiva tanto la calificación de la prueba de entrevista como el proceso en su conjunto, garantizando que se respeten mis derechos y los de todos los aspirantes que participan en concursos públicos para cargos judiciales.

VI. VULNERACIÓN AL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN Y ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS CONSAGRADOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

En el presente caso, se configura una clara vulneración al derecho a la participación y acceso a cargos públicos por concurso de méritos, consagrado en el artículo 13 y el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia. Estos artículos reconocen que todos los ciudadanos tienen derecho a acceder, en condiciones de igualdad y meritocracia, a los empleos públicos en la administración estatal, sin ningún tipo de discriminación o favoritismo.

El artículo 13 establece el derecho a la igualdad ante la ley y la no discriminación, lo cual implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades de acceder a un cargo público, sin que factores ajenos al mérito, la capacidad y la idoneidad influyan en su selección. Por su parte, el artículo 125 establece que el acceso a los cargos públicos debe realizarse a través de concurso de méritos, donde la selección se debe hacer de acuerdo con la idoneidad y competencia de los aspirantes. Esto implica que cualquier proceso de selección debe

basarse exclusivamente en criterios objetivos, transparentes y justos que garanticen que el acceso a los cargos se haga conforme a la capacidad de los aspirantes, sin que existan prácticas que puedan inducir a una selección arbitraria o sesgada.

En mi caso, las irregularidades detectadas en la prueba de entrevista, así como las inconsistencias en la calificación de los evaluadores, han vulnerado este derecho fundamental. La falta de claridad en los criterios de evaluación y la ausencia de mecanismos adecuados de impugnación y de transparencia en la gestión del proceso, ha provocado que no se me haya garantizado el acceso al cargo público para el cual competí, pese a cumplir con los requisitos y haber demostrado las competencias necesarias.

El derecho a la participación en un concurso de méritos implica que, más allá de la formalidad de un proceso, el aspirante debe tener la certeza de que su desempeño será evaluado de manera justa, objetiva y transparente, y que las decisiones no estarán sujetas a factores subjetivos, discrecionales o irregulares. Las irregularidades en la calificación de mi entrevista, junto con la falta de información previa sobre los entrevistadores y el hecho de que no se me haya brindado la posibilidad de recusar a los evaluadores si existían dudas sobre su idoneidad, configuran una clara infracción de este principio constitucional. De igual manera, la falta de una respuesta adecuada y detallada a las peticiones sobre la idoneidad de los jurados, el tipo de formación y experiencia que se requiere para realizar las entrevistas, constituye una limitación al derecho de acceso a la información, necesario para poder ejercer el derecho a la defensa y a la participación efectiva en el proceso.

Esta situación también va en contra de la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional y del Consejo de Estado, que han señalado que los concursos públicos deben garantizar que los criterios de selección sean públicos, claros y detallados, y que las decisiones sean explicadas adecuadamente a los participantes. Este tipo de decisiones contribuye a asegurar la legitimidad del proceso de selección y a proteger el derecho a la participación de todos los ciudadanos en igualdad de condiciones.

La vulneración del derecho al trabajo y el derecho a la participación están estrechamente vinculados, ya que el primero se refiere a la oportunidad de acceder a un cargo, mientras que el segundo se refiere al procedimiento justo, imparcial y transparente mediante el cual ese acceso debe ser posible. Al no haberse dado cumplimiento a estos principios, se impide que un ciudadano pueda participar efectivamente en el proceso de selección de manera plena, lo que limita la posibilidad de acceder al cargo en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

Este escenario afecta gravemente no solo mi derecho individual a acceder al empleo público, sino que también socava la confianza pública en las instituciones encargadas de la selección de personal, al no garantizar la transparencia ni la objetividad en el proceso de selección. La falta de respuesta oportuna y adecuada a mi solicitud de revisión de la calificación de la entrevista, junto con la imposibilidad de cuestionar la imparcialidad de los jurados o la validez de los resultados obtenidos, constituye una violación evidente de los derechos constitucionales que protegen el acceso a cargos públicos por mérito.

Por lo tanto, solicito que se revisen las decisiones tomadas en este proceso y se tomen las medidas necesarias para asegurar que el concurso de méritos, en su conjunto, sea llevado a cabo con los más altos estándares de transparencia, objetividad e igualdad de

oportunidades, respetando en todo momento los derechos fundamentales de los aspirantes, en especial el derecho al acceso al empleo público de manera justa y equitativa.

VII. ANÁLISIS DE DISCRIMINACIÓN Y SUBJETIVIDAD EN LA EVALUACIÓN DE LOS PUNTAJES: VULNERACIÓN AL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Al analizar los puntajes obtenidos en la entrevista y compararlos con los resultados obtenidos por mi jefe directo en la evaluación de desempeño del segundo periodo de 2024 (calificación más reciente), es posible observar una discrepancia significativa donde no existe imparcialidad y objetividad en la evaluación realizada por la entrevistadora N° 3, quien otorgó consistentemente calificaciones más bajas en comparación con los otros dos entrevistadores, N° 1 y N° 2.

Para ilustrar esta disparidad, se calculó el promedio de las calificaciones otorgadas por los entrevistadores N° 1 y N° 2:

- **Promedio del entrevistador N° 1:** $(4 + 4 + 4 + 4 + 5) / 5 = 4.2$
- **Promedio del entrevistador N° 2:** $(4 + 5 + 3 + 4 + 4) / 5 = 4.0$
- **Promedio total entrevistadores N°1 y N°2:** $(4.0 + 4.2) / 2 = 8.2 / 2 = 4.1$

Ambos entrevistadores, con puntuaciones que oscilan entre 4.0 y 5.0, teniendo entre los dos un promedio total de **4.1**, otorgando evaluaciones que reflejan un rendimiento destacado en las competencias clave para el cargo al que postulé. Estos puntajes son consistentes con el perfil profesional que he demostrado a lo largo de mi carrera y que también es validado por mi jefe directo.

Ahora bien, al comparar estos resultados con la calificación otorgada por la entrevistadora N° 3, se evidencia una clara inconsistencia. Esta entrevistadora otorgó puntuaciones mucho más bajas, con un promedio de 3.0, lo que representa una desviación notable respecto a las evaluaciones realizadas por los otros dos entrevistadores.

A continuación, se presenta el puntaje promedio otorgado por la entrevistadora N° 3:

- **Promedio del entrevistador N° 3:** $(3 + 3 + 2 + 3 + 3) / 5 = 2.8$

Este puntaje significativamente más bajo es una muestra de la imparcialidad de la entrevistadora N° 3 y su capacidad para evaluar de manera justa y objetiva. Además, va en contravía de las evaluaciones positivas otorgadas por los entrevistadores N° 1 y N° 2, quienes manifestaron una clara apreciación por mis competencias en áreas esenciales para el cargo.

Para reforzar esta argumentación, es relevante destacar que mi jefe directo, una profesional jurídica con especialización y amplia experiencia en el cargo, ha calificado mi desempeño profesional con un promedio de **4.0** en el segundo semestre de 2024. Este puntaje refleja de manera coherente las competencias evaluadas durante la entrevista y es un indicador sólido de mi capacidad para desempeñar las funciones correspondientes al cargo de **Profesional**

Universitario 2044 - Grado 09 en la Superintendencia de Industria y Comercio, puesto para el cual me postulé.

Evaluación de competencias de mi jefe directo:

- **Compromiso con la organización:** 4.0
- **Orientación a resultados:** 4.0
- **Trabajo en equipo:** 4.0
- **Promedio Total:** 4.0

Estas calificaciones, otorgadas por una profesional con experiencia y conocimiento en el área jurídica-administrativa, demuestran que mi rendimiento es consistente con las expectativas del cargo y las competencias necesarias para desempeñarlo de manera efectiva.

Dado este contexto, es **descabellado** que la entrevistadora N° 3 haya otorgado puntuaciones significativamente más bajas, especialmente cuando estas evaluaciones contradicen las realizadas por los otros dos profesionales, expertos en entrevistas y por mi jefe directo. La diferencia entre el puntaje promedio de la entrevistadora N° 3 (2.8) y los puntajes otorgados por los entrevistadores N° 1 y N° 2, así como la evaluación de mi jefe directo (4.0), resalta una clara inconsistencia que afecta gravemente la imparcialidad y equidad del proceso de selección.

En conclusión, **este patrón de calificación dispar no solo afecta mis derechos fundamentales a la igualdad, sino que también pone en duda la objetividad y la transparencia del proceso de evaluación**. Por lo tanto, tengo derecho a una revisión más exhaustiva de los resultados de la entrevista, especialmente en lo que respecta a la puntuación otorgada por la entrevistadora N° 3, con el fin de garantizar que se haya evaluado a todos los candidatos bajo los mismos criterios y condiciones.

Este enfoque resalta cómo la calificación otorgada por la entrevistadora N° 3 es inconsistente tanto con la de los otros evaluadores como con tu rendimiento laboral demostrado, argumentando que las evaluaciones deben ser más equitativas y objetivas.

Ajuste de las calificaciones de la entrevistadora N° 3

En este caso, el puntaje promedio de **4.0** es el puntaje mínimo que debió otorgar la entrevistadora N° 3, ya que este promedio fue el obtenido del resultado total del puntaje asignado por los dos entrevistadores anteriores, los cuales aparentemente son expertos en el área de la psicología (entrevistadores N° 1 y N° 2). Además, el puntaje de **4.0** es coherente con el promedio otorgado por mi jefe directo en la evaluación de competencias comportamentales del segundo periodo de 2024. Cabe recordar que el desempeño en la prueba comportamental también fue calificado por la Universidad Libre y la CNSC con la puntuación de **97.23**, lo que refuerza que este puntaje de **4.0** debería haberse considerado el estándar mínimo para una evaluación objetiva y coherente con mis competencias.

Paso 1: Reemplazo de las calificaciones de la entrevistadora N° 3

Las calificaciones originales de la entrevistadora N° 3 fueron:

- **Competencia 1 - Orientación al usuario y al ciudadano:** 3
- **Competencia 2 - Orientación a resultados:** 3
- **Competencia 3 - Trabajo en equipo:** 2
- **Competencia 4 - Comunicación efectiva:** 3
- **Competencia 5 - Gestión de procedimientos:** 3

En este análisis, ajustamos las calificaciones de la entrevistadora N° 3 para que correspondan con un puntaje mínimo de **4.0** en cada competencia, de acuerdo con lo mencionado:

- **Competencia 1:** 4
- **Competencia 2:** 4
- **Competencia 3:** 4
- **Competencia 4:** 4
- **Competencia 5:** 4

Paso 2: Cálculo de los nuevos puntajes totales por competencia

Ahora, calculamos los nuevos puntajes totales por cada competencia sumando las calificaciones de los tres entrevistadores:

Competencia 1 - Orientación al usuario y al ciudadano:

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 4
- Entrevistador 3: 4 (ajustado)

Suma: $4 + 4 + 4 = 12$

Competencia 2 - Orientación a resultados:

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 5
- Entrevistador 3: 4 (ajustado)

Suma: $4 + 5 + 4 = 13$

Competencia 3 - Trabajo en equipo:

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 3
- Entrevistador 3: 4 (ajustado)

Suma: $4 + 3 + 4 = 11$

Competencia 4 - Comunicación efectiva:

- Entrevistador 1: 4
- Entrevistador 2: 4
- Entrevistador 3: 4 (ajustado)

Suma: $4 + 4 + 4 = 12$

Competencia 5 - Gestión de procedimientos:

- Entrevistador 1: 5
- Entrevistador 2: 4
- Entrevistador 3: 4 (ajustado)

Suma: $5 + 4 + 4 = 13$

Paso 3: Sumar los puntajes totales por competencia

Ahora se suman los puntajes de todas las competencias:

12 (Competencia 1) + 13 (Competencia 2) + 11 (Competencia 3) + 12 (Competencia 4) + 13 (Competencia 5) = 61

Paso 4: Calcular la puntuación en la escala de 0 a 1

Sabemos que el puntaje máximo posible es **75** (15 puntos por competencia, 5 puntos por cada entrevistador). Ahora, se calcula la puntuación en la escala de 0 a 1:

$$P_c = \frac{61}{75} = 0.8133333$$

Paso 5: Calcular la calificación final

Para calcular la calificación final, usamos la fórmula dada en la respuesta otorgada por la CNSC y la Universidad Libre:

$$P_a = 80 + \frac{20}{70} \times ((P_c \times 100) - 30)$$

Sustituyendo el valor de P_c :

$$P_a = 80 + \frac{20}{70} \times ((0.8133333 \times 100) - 30)$$

$$P_a = 80 + 14.6666666 = 94.6666666$$

Finalmente, truncamos el resultado a dos decimales:

$$P_a = 94.66$$

Resultado final:

Si la entrevistadora N° 3 hubiera otorgado un puntaje de **4.0** en todas las competencias, el puntaje final de la entrevista sería **94.66**, lo que está alineado con el promedio de la evaluación coherente por parte de los entrevistadores N° 1 y N° 2, así como con el desempeño que se ha demostrado en otras evaluaciones, como la de mi jefe directo y la calificación de la prueba comportamental realizada por la Universidad Libre y la CNSC.

La vulneración de mis derechos fundamentales se materializa claramente en el presente caso debido a la **falta de imparcialidad y objetividad** en la evaluación realizada por la entrevistadora N° 3, lo que configura una afectación al derecho a la **igualdad**, el **debido proceso** y el **derecho al trabajo**. El derecho a la **igualdad ante la ley** es un principio constitucional que garantiza que todos los ciudadanos sean tratados de manera equitativa en situaciones similares, sin que existan discriminaciones arbitrarias o desproporcionadas. En este sentido, el hecho de que la entrevistadora N° 3 otorgara una calificación significativamente más baja que la de sus colegas N° 1 y N° 2, quienes son expertos en el área, y que estos puntajes bajos no se corresponden con el desempeño demostrado en las pruebas anteriores, vulnera mis derechos fundamentales. En particular, la entrevista debe basarse en criterios objetivos y coherentes, y no en juicios subjetivos que afecten la integridad y transparencia del proceso.

El puntaje otorgado por la entrevistadora N° 3 es incongruente con los resultados obtenidos por los otros dos entrevistadores, quienes otorgaron calificaciones en un rango de 4.0 a 5.0, reflejando mi competencia en las áreas evaluadas, como lo corroboran también las calificaciones de mi jefe directo para el segundo semestre de 2024, quien evaluó mi desempeño con un promedio de 4.0. Por tanto, la entrevistadora N° 3 debió haber otorgado un puntaje mínimo de **4.0**, ya que este es el promedio de las calificaciones que los entrevistadores N° 1 y N° 2 asignaron, y además, refleja el desempeño constante que he demostrado en mi carrera profesional, así como las evaluaciones objetivas de expertos en el área. Este puntaje mínimo de 4.0 es coherente con el puntaje obtenido en las pruebas previas, como el 97.23 obtenido en la prueba comportamental, que refleja una evaluación positiva y de alta competencia.

El impacto de este puntaje desproporcionadamente bajo ha sido considerable. Mi puntaje final en la entrevista, de haberse otorgado un puntaje justo de 4.0 por parte de la entrevistadora N° 3, habría alcanzado un total de **94.66** en la entrevista, lo que habría repercutido directamente en el resultado final de mi puntaje total en el concurso. Dado que mi puntaje total de **86.28** fue inferior por tan solo **0.23 puntos** al puntaje de la persona que ocupó el primer lugar (86.51), una calificación más alta en la entrevista habría generado un **puntaje total superior**. Al calcularlo, mi puntaje final con la calificación ajustada sería:

- **Puntaje ajustado en la entrevista (94.66):**

- ✓ 84.76 (Específica Funcional) $\times 0.70 = 59.33$
- ✓ 97.23 (Comportamental) $\times 0.10 = 9.72$
- ✓ 80 (Verificación de antecedentes) $\times 0.10 = 8.00$
- ✓ **94.66 (Entrevista ajustada) $\times 0.10 = 9.47$**

Total ajustado: $59.33 + 9.72 + 8.00 + 9.47 = 86.52$, lo que hubiese sido suficiente para ocupar el primer lugar en la lista de elegibles.

Este escenario demuestra cómo la calificación injusta de la entrevistadora N° 3 ha afectado mi posición final en el concurso y, por ende, ha vulnerado mis derechos fundamentales a la **igualdad**, al **debido proceso** y al **acceso al empleo público** bajo condiciones de mérito y sin discriminación. La diferencia entre los puntajes de **86.28** y **86.51** es mínima y, en virtud

de una evaluación más equitativa, podría haber sido corregida, permitiéndome acceder al cargo sin vulnerar mis derechos fundamentales.

En virtud de los hechos expuestos, considero que mis derechos fundamentales han sido vulnerados de manera clara y flagrante, específicamente mi derecho a la igualdad, al debido proceso y al acceso al empleo público bajo principios de mérito. La calificación injusta e inconsistente otorgada por la entrevistadora N° 3, cuyo puntaje fue significativamente más bajo que el de los otros dos entrevistadores y no refleja mi desempeño real ni las evaluaciones previas de expertos, ha alterado mi posición en el concurso. De haberse otorgado una calificación justa, acorde a los puntajes de los otros evaluadores y a mi historial profesional, mi puntaje final habría sido suficiente para ocupar el primer lugar, lo que se traduce en un acceso directo al cargo. Esta disparidad en la evaluación no solo afecta mis derechos de igualdad y no discriminación, sino que también pone en entredicho la transparencia y la justicia del proceso de selección. Solicito, por tanto, una revisión de esta calificación para garantizar una valoración objetiva y equitativa de mis méritos, acorde con los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público.

VIII. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN EL PRESENTE CASO

De conformidad con el artículo 86 de la **Constitución Política de Colombia**, la acción de tutela es el mecanismo idóneo para la protección de derechos fundamentales cuando no existe otro recurso judicial efectivo que garantice su defensa. En este caso, la respuesta proporcionada por la **Universidad Libre**, en la que se me informa que contra la decisión tomada no procede recurso alguno, y la ausencia de un procedimiento adecuado para cuestionar la calificación de mi entrevista, me coloca en una situación de indefensión. La falta de medios de impugnación efectivos dentro del proceso de selección y la inexistencia de recursos claros ante la **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)** me obligan a recurrir a la tutela como única vía para salvaguardar mis derechos fundamentales, tales como el derecho al trabajo, a la igualdad, a la transparencia y a un debido proceso.

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

Aunque en principio **la jurisdicción contencioso-administrativa** podría ser el foro adecuado para dirimir esta controversia, no puede ser ignorado que los procesos ante dicha jurisdicción suelen ser extremadamente lentos, lo que genera una situación de vulnerabilidad para los derechos de los aspirantes. De acuerdo con la **jurisprudencia constitucional**, los procesos judiciales ordinarios, debido a su dilación, no constituyen una vía efectiva para la protección de los derechos fundamentales cuando hay una vulneración latente que requiere solución inmediata. En el presente caso, no es razonable ni adecuado esperar a que se tramite una acción ante la jurisdicción contencioso-administrativa, cuya duración no es compatible con la urgencia de la situación. La **acción de tutela** se configura, entonces, como el medio más expedito y eficaz para restablecer mis derechos, dado que la vulneración es actual y no resuelta, y la demora en los procesos judiciales haría que la tutela fuera una respuesta más inmediata y efectiva.

El Artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela puede utilizarse como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, incluso cuando el afectado dispone de otro medio de defensa judicial.

En el presente caso, el suscrito ya presentó la debida reclamación ante las accionadas, las cuales contestaron negativamente mis pedimentos, y ante dicha respuesta no procede recurso alguno. Si bien puede proceder un medio de control (administrativo), es necesario resaltar que la dilación de dicho trámite, causaría un perjuicio irremediable, dada la vulneración no solo a uno sino a varios derechos fundamentales, por las razones que paso a exponer:

1. Soy funcionario de la Superintendencia de Industria y Comercio, desempeñando el cargo de Profesional Universitario 2044 Grado 01 en la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales ejerciendo funciones como un Juez de Consumo.
2. He pertenecido al Grupo de Trabajo de Calificación, por más de 5 años como consta en la certificación laboral adjunta.
3. Las funciones que he desempeñado por más de 5 años, son exactamente las mismas que las del cargo para el cual me presenté en el concurso de Méritos que hoy es objeto de esta acción constitucional (Profesional Universitario 2044 Grado 09 en la Superintendencia de Industria y Comercio bajo el **OPEC 199346**).
4. Pese a que aprobé la **Prueba Funcional Específica - Escrita - ASE/PRO**, detecté inconsistencias en la evaluación de la prueba de entrevista, especialmente con la valoración efectuada por la entrevistadora N°3, quien vulnera mis derechos a la transparencia y no discriminación.
5. Acudo hoy a la acción de tutela, ya que si bien podría existir otros medios de protección, los mismo serían dilatorios.
6. Aunado a lo anterior, el cargo en el cual me encuentro también se encuentra en concurso y si la Comisión Nacional del Servicio Civil y Universidad Libre no corrigen los yerros presentados durante el proceso de selección, esto afectaría mi situación laboral y mientras espero el resultado de cualquier otra acción administrativa o medio de control, los derechos fundamentales que se están vulnerando generarían un perjuicio irremediable y causarían más afectaciones, como ya se explicó anteriormente.

La resolución del proceso de selección, según el Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección, establece que no procede recurso alguno contra la calificación obtenida, lo que limita gravemente las opciones de impugnación disponibles para los aspirantes. Esta omisión por parte de las entidades competentes (CNSC y Universidad Libre) genera una situación de vulneración, dado que impide que pueda cuestionarse la validez del proceso y las calificaciones asignadas, afectando de manera directa mis derechos a la igualdad y al acceso a cargos públicos por mérito, consagrados en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia.

Por otro lado, el derecho a acceder a cargos públicos por concurso de méritos es un derecho fundamental consagrado en la Constitución y debe ser garantizado por el Estado de manera efectiva y transparente. En el presente caso, el procedimiento de selección no ha sido transparente, especialmente en lo relativo a la calificación de la entrevista y la idoneidad de los entrevistadores. Las respuestas que se me han proporcionado sobre el proceso de calificación no garantizan el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia y objetividad. Además, no se me ha permitido ejercer mi derecho a la defensa y contradicción, debido a la falta de acceso a la información detallada de los criterios de evaluación y los perfiles de los entrevistadores, lo que afecta mi derecho de acceso a la función pública.

La tutela como mecanismo subsidiario: El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procederá en aquellos casos en los que no exista otro mecanismo judicial eficaz para la protección de los derechos fundamentales. En este sentido, dada la ausencia de recurso o medio adecuado dentro del proceso administrativo, y la inexistencia de una vía expedita y efectiva ante la jurisdicción contencioso-administrativa, la tutela se erige como el único mecanismo procesal viable para la protección inmediata de mis derechos. La falta de un recurso efectivo dentro del proceso de selección y la vulneración latente de mis derechos, dada la falta de transparencia, la calificación cuestionada y el no acceso a la información solicitada, hacen que la tutela sea el mecanismo más adecuado para garantizar la pronta protección de mis derechos.

La acción de tutela es el medio idóneo y necesario para la protección de mis derechos fundamentales en este caso. La falta de recursos efectivos dentro del proceso de selección, la demora en los procedimientos judiciales ordinarios, y la vulneración inmediata de mis derechos laborales, constitucionales y de acceso a cargos públicos hacen que la tutela sea la vía más eficiente para lograr la reparación de los perjuicios causados. Este mecanismo de protección es esencial para garantizar que el derecho a la igualdad, a la transparencia y al acceso a la función pública sean efectivamente respetados en el presente caso.

El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, que regula la acción de tutela, establece que esta es procedente cuando **no existen otros medios de defensa judicial efectivos** para proteger los derechos fundamentales. En este caso, al no existir un recurso judicial específico ni una resolución efectiva de mi reclamación, y debido a que la **decisión de la CNSC y Universidad Libre** no garantizan transparencia ni equidad en el presente proceso de selección, el **medio adecuado** para buscar la protección de mis derechos es la **acción de tutela**.

IX. PETICIONES

1. **TUTELAR** los derechos fundamentales de orden constitucional consagrados en los artículos 13, 23, 25, 29 y 40 de la Constitución Nacional.
2. En consecuencia, se ordene a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** y a la **UNIVERSIDAD LIBRE** la recalificación de mi entrevista, realizada por los mismos entrevistadores que evaluaron a los concursantes inscritos para el mismo cargo al que aspiro, identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733" y "733194312", en cumplimiento del derecho fundamental a la igualdad, para asegurar que se apliquen de manera equitativa los mismos criterios de

evaluación entre todos los participantes del concurso, sin discriminación o trato desigual.

3. Subsidiariamente, en caso de no acceder a la anterior petición, **ORDENAR** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** y a la **UNIVERSIDAD LIBRE** que excluya la evaluación realizada por la entrevistadora número 3, (**HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**), en el proceso de entrevista correspondiente al concurso de méritos mencionado, en virtud de que dicha evaluación resulta discriminatoria, carece de sustentos adecuados y no se encuentra respaldada por criterios claros, objetivos ni justificados que garanticen la imparcialidad del proceso de selección. Esta falta de argumentación válida y objetiva vulnera mis derechos fundamentales al debido proceso, la transparencia y la igualdad.
4. Consecuencialmente, que se ordene a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)** y a la **UNIVERSIDAD LIBRE** asignar un nuevo entrevistador imparcial para reevaluar la entrevista en cuestión, la cual se encuentra debidamente registrada en la grabación de audio correspondiente y bajo custodia de la CNSC y la Universidad Libre. Este nuevo entrevistador deberá realizar una evaluación objetiva, con base en los mismos criterios y parámetros establecidos en el proceso de selección, garantizando que se respeten los principios de transparencia, equidad y objetividad.
5. **ORDENAR** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** y a la **UNIVERSIDAD LIBRE** entregar todo el material relacionado con la prueba de entrevista, incluyendo la grabación de audio, los formularios de calificación utilizados por los entrevistadores, y cualquier otro documento relacionado con la evaluación, a fin de garantizar la transparencia en el proceso de reevaluación y que se dé cumplimiento a los principios del derecho de acceso a la información y del derecho a la defensa.

Lo anterior, en virtud de la vulneración de mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad en el acceso a cargos públicos por concurso de méritos, y a la transparencia en la evaluación. Solicito que se tomen las medidas necesarias para garantizar que el proceso sea revisado y se respete mi derecho a una evaluación imparcial y justificada.

6. Por otro lado, **ORDENAR** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** y a la **UNIVERSIDAD LIBRE** que respondan de fondo la petición presentada el 13 de enero de 2025, en la cual solicité información detallada sobre el proceso de evaluación de la entrevista, incluyendo la justificación de los puntajes asignados, los criterios utilizados por los entrevistadores, así como la experiencia y formación de los mismos, así como la fórmula otorgada no resulta completamente clara, entre otras solicitudes que no fueron resueltas de fondo.
7. **ORDENAR** a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** y a la **UNIVERSIDAD LIBRE** proporcionar la información solicitada dentro de un término no mayor a 48 horas, garantizando que la respuesta sea completa, clara, justificada y conforme con los principios de transparencia, debido proceso e igualdad en el acceso a cargos públicos, en cumplimiento del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia.

8. Que se ordene a **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ, JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA y HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, quienes participaron en la evaluación de mi entrevista dentro del proceso de selección, que **respondan de fondo a la solicitud efectuada en la parte final de la reclamación presentada el 13 de enero de 2025**, en la cual se solicitó información detallada y justificada sobre los criterios utilizados para asignar los puntajes, su experiencia y conocimientos en el área de derecho, específicamente en lo relacionado con el cargo al que se aspiraba, así como el procedimiento seguido para la evaluación.
9. Que se ordene a **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ, JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA y HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** proporcionar una justificación clara y detallada de la calificación otorgada en cada una de las competencias evaluadas durante la entrevista, en atención a los principios de transparencia, objetividad e imparcialidad que deben regir el proceso de selección de méritos. Esto con el fin de garantizar mi derecho de defensa y de contradicción, conforme al principio de debido proceso, y evitar que se continúen vulnerando mis derechos.
10. Que se ordene a **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ, JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA y HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO** dar respuesta a la solicitud dentro de un término no mayor a 48 horas, garantizando que la información proporcionada sea completa, clara, veraz y debidamente fundamentada en los criterios establecidos para el proceso de selección, a fin de permitir una revisión adecuada y transparente de la evaluación.
11. **Que se le dé cumplimiento a este principio de igualdad y no discriminación**, con el fin de que la calificación final sea justa y equitativa, sin que se desmejore la posibilidad de acceder al cargo de manera arbitraria o desigual, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

X. MANIFESTACIÓN JURADA

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, me permito informar que, por estos mismos hechos, derechos y en contra de las accionadas no he promovido acción de tutela ante ninguna otra autoridad.

XI. PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

De acuerdo con lo ya expuesto, me permito citar la **Sentencia 00294 de 2016 Consejo de Estado**.

Esta sentencia se centra en la protección de los derechos fundamentales de los aspirantes en concursos de méritos para la provisión de cargos públicos, especialmente cuando surgen irregularidades que afectan el proceso de selección.

En el caso de la mencionada providencia, se puede evidenciar que la acción de tutela es válida cuando al no existir otros medios judiciales para proteger los derechos del aspirante durante el proceso. En un caso específico, una persona que aspiró al cargo de Juez Civil del

Circuito en la Rama Judicial presentó una queja tras obtener una calificación de 799.72 en el examen de conocimientos. Interpuso un recurso de reposición sin obtener respuesta y luego solicitó información a la entidad, sin éxito. La decisión judicial que resolvió su situación tuteló sus derechos al debido proceso, la igualdad y el acceso a cargos públicos, ordenando a la Universidad de Pamplona certificar las preguntas eliminadas de la prueba y a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial recalificar el examen de la accionante.

Puntos clave de la sentencia:

1. **Debido Proceso en los Concursos de Méritos:** El Consejo de Estado reiteró que los concursos de méritos deben llevarse a cabo de manera transparente y conforme a principios de igualdad y objetividad. Esto implica que los procedimientos deben ser claros y deben garantizarse condiciones equitativas para todos los participantes.
2. **El Derecho a la Información:** Se determinó que los aspirantes tienen derecho a ser informados sobre el proceso de calificación y las decisiones que afectan su participación. Si hay modificaciones, como la eliminación de preguntas del examen o cambios en los criterios de evaluación, estas deben ser debidamente justificados.
3. **Acción de Tutela:** En este caso, la Corte reconoció que si una persona se ve afectada por la falta de claridad o la arbitrariedad en el proceso de selección, puede interponer una acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales.
4. **Transparencia y Corrección de Errores:** La sentencia estableció que los errores en la evaluación deben corregirse para asegurar que todos los concursantes sean evaluados bajo las mismas condiciones, y en caso de que se presenten cambios, estos deben ser aplicados de forma justa y uniforme.
5. **Recalificación de los Exámenes:** En el contexto del caso específico, el Consejo de Estado ordenó la recalificación de los exámenes de todos los participantes afectados por la eliminación de preguntas para garantizar la equidad en la evaluación final.

De acuerdo con los principios ya expuestos, y en aras de consolidar la argumentación sobre la procedencia de la acción de tutela en el presente caso, me permito citar y analizar la **Sentencia 2016-00988 de 2019** del **Consejo de Estado**, la cual se centra en la protección de los derechos fundamentales de los aspirantes en procesos de selección para cargos públicos, especialmente cuando existen irregularidades que comprometen la transparencia y objetividad del concurso.

En dicho fallo, el Consejo de Estado abordó una problemática similar a la que enfrentamos en este caso, en la cual el derecho al debido proceso, a la igualdad y al acceso a cargos públicos a través de concurso de méritos fueron vulnerados por la falta de transparencia en el proceso de evaluación. A continuación, se detallan los puntos clave de esta sentencia y cómo se aplican al presente caso:

- **Debido Proceso en los Concursos de Méritos:** En la **Sentencia 2016-00988 de 2019**, el **Consejo de Estado** reitera que los concursos de méritos deben llevarse a cabo bajo los principios constitucionales de **igualdad, transparencia y objetividad**. Específicamente, se subraya que la falta de claridad en las reglas de evaluación o la

arbitrariedad en la asignación de calificaciones vulnera el derecho al debido proceso de los concursantes. En este caso, la falta de acceso a información detallada sobre los criterios utilizados por los entrevistadores y la ausencia de transparencia en las calificaciones impide garantizar que mi participación en el proceso de selección haya sido evaluada en condiciones de **igualdad y objetividad**, lo cual compromete mi derecho a un debido proceso.

- **El Derecho a la Información:** La **Sentencia 2016-00988 de 2019** también subraya que los aspirantes tienen derecho a ser informados sobre los aspectos esenciales del proceso de selección, especialmente en lo relativo a los criterios de evaluación, los puntajes y las decisiones que afectan su posición. En este caso, el derecho a la información ha sido vulnerado, ya que no se me ha proporcionado una justificación detallada de los criterios utilizados por los entrevistadores ni acceso a información que aclare si estos criterios eran apropiados y transparentes. Además, la **Universidad Libre** no ha proporcionado una justificación adecuada y razonada sobre la calificación obtenida en la entrevista, lo cual afecta mi derecho a la información y mi derecho a la defensa y contradicción.
- **Acción de Tutela como Medio de Protección de Derechos Fundamentales:** En el fallo citado, el **Consejo de Estado** reconoció que cuando los aspirantes se ven afectados por irregularidades o la falta de claridad en los procesos de selección, como en este caso la falta de transparencia en la calificación de la entrevista y la arbitrariedad en los puntajes, **la acción de tutela** es procedente para proteger los derechos fundamentales de los aspirantes. La tutela se configura como el mecanismo adecuado en ausencia de otros recursos eficaces que puedan proporcionar una solución rápida y efectiva, dado que las irregularidades afectan derechos fundamentales de acceso al trabajo público y participación equitativa. En este sentido, y ante la imposibilidad de recurrir a un recurso dentro del mismo proceso administrativo debido a la falta de claridad en la normativa interna de la Universidad Libre y la **CNSC**, la tutela se constituye como el único mecanismo adecuado y efectivo.
- **Transparencia y Equidad en la Evaluación:** La sentencia del Consejo de Estado subraya que los errores o inconsistencias en la evaluación deben corregirse para garantizar que todos los concursantes sean evaluados en igualdad de condiciones y con los mismos criterios. En el caso sub examine, la falta de transparencia en el proceso de calificación de la entrevista, sumada a las posibles irregularidades en la calificación realizada por la entrevistadora N°3, crea una situación de **desigualdad** que afecta mi derecho al acceso al cargo público. La falta de explicación detallada sobre las calificaciones y el hecho de que los criterios utilizados por los entrevistadores no han sido debidamente divulgados, contraviene el principio de **transparencia** que debe regir los concursos de méritos.
- **Derecho de Defensa y Recusación de los Entrevistadores:** En la **Sentencia 2016-00988 de 2019**, el Consejo de Estado también reconoce la posibilidad de que los concursantes impugnen las decisiones de los entrevistadores en situaciones donde existan indicios de parcialidad o falta de idoneidad de los mismos. Sin embargo, en el presente caso, no se me proporcionó la información suficiente sobre los entrevistadores antes de la entrevista, lo cual impidió ejercer el derecho de recusación,

que está reconocido en la jurisprudencia y, en particular, en la **Sentencia C-477 de 1997** de la Corte Constitucional. La falta de conocimiento previo sobre los entrevistadores y su idoneidad profesional para calificar el cargo de Juez de Consumo afecta directamente mi derecho a la **defensa** y **contradicción**, ya que no pude cuestionar de manera oportuna su participación en el proceso evaluativo.

En virtud de lo expuesto y a la luz de la **Sentencia 2016-00988 de 2019** del **Consejo de Estado**, resulta evidente que la presente acción de tutela es procedente y necesaria para la protección de mis derechos fundamentales, particularmente el derecho al **debido proceso**, la **igualdad**, el **acceso a cargos públicos** por mérito y la **transparencia** en el proceso de selección. La falta de claridad en los criterios de evaluación, el desconocimiento de los entrevistadores y la ausencia de recursos efectivos dentro del proceso administrativo son circunstancias que constituyen una vulneración evidente de mis derechos, lo cual justifica la interposición de esta acción de tutela como el medio idóneo y eficaz para restablecerlos de manera inmediata y evitar mayores perjuicios en mi situación laboral.

XII. PRUEBAS

Me permito solicitar de ese Honorable Despacho, se sirva tener y decretar como tales las que anexo al presente escrito y que relaciono a continuación:

- 1) Copia de la cédula de ciudadanía del suscrito.
- 2) Certificación Laboral
- 3) Reclamación presentada a la CNSC y Universidad Libre
- 4) Respuesta otorgada por las accionadas

XIII. NOTIFICACIONES

- Las recibiré en el correo electrónico sergiomorenocf@gmail.com
- A la entidad accionada **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**, por conducto de su representante legal o de quien haga sus veces, al correo electrónico notificacionesjudiciales@cns.gov.co.
- A la entidad accionada **UNIVERSIDAD LIBRE**, por conducto de su representante legal o de quien haga sus veces, a los correos electrónicos notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co, juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co, diego.fernandez@unilibre.edu.co.
- A **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**, identificada con la cédula de ciudadanía número **1013596285** en la Diagonal 51 B 58 A 11 SUR AP. 403 o al correo electrónico: fernandaronco12@gmail.com
- Solicito a la Universidad Libre, suministrar al juez constitucional la dirección de notificación de **ANYELKA PAOLA JULIO PÁEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía número **52790023** y de **JOSÉ DAVID PÉREZ ZÚÑIGA**, identificado con la cédula de ciudadanía número **80814542**, para que sean vinculados dentro de la

presente acción. Del mismo modo, deberá corroborar la dirección electrónica de la señora **HEIDY FERNANDA UBAQUE RONCO**.

SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO

C.C. No. 1.010.203.402

Celular: 3192385844

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.010.203.402

MORENO ROZO

APellidos

SERGIO ESTEBAN

NOmbres

FIRMA



FECHA DE NACIMIENTO 30-JUL-1992

BOGOTA D.C
(CUNDINAMARCA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.65 ESTATURA

O+ G.S. RH

M SEXO

03-AGO-2010 BOGOTA D.C

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARBEL SANCHEZ TORRES

INDICE DE DEDO



A-1500150-00444713-M-1010203402-20130630 0033761434A 2 1442416141

Bogotá D.C.
17 de diciembre de 2024
3:13:58

LA COORDINADORA DEL GRUPO DE TRABAJO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

HACE CONSTAR

Que el servidor **SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO**, identificado con la cédula de ciudadanía 1.010.203.402 de Bogotá, presta sus servicios en esta entidad desde el 01 de agosto de 2019. Actualmente ocupa el cargo de Profesional Universitario (Prov.) 2044-01 de la planta global asignado al Despacho del Superintendente Delegado para Asuntos Jurisdiccionales Grupo de Trabajo de Defensa del Consumidor

Durante su permanencia en esta entidad ha desempeñado los siguientes cargos y funciones:

1. **Mediante Resolución No. 27301 del 10 de julio de 2019**, fue nombrado en el empleo Profesional Universitario 2044-01 (Prov.), asignado al Despacho del Superintendente Delegado para Asuntos Jurisdiccionales – Grupo de Trabajo de Calificación, y mediante acta de posesión No. 7705, se posesionó el 01 de agosto de 2019 hasta el 02 de septiembre de 2024, y desempeño las siguientes funciones:

PROPÓSITO PRINCIPAL

Gestionar la calificación de las demandas presentadas en materia de derecho del consumo, a fin de verificar si estas cumplen con los requisitos de ley, de conformidad con la normativa vigente.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

- Revisar el sistema de trámites, el registro único empresarial y social (RUES) y las bases de datos relevantes para la actuación, previamente a la emisión de cualquier providencia judicial.

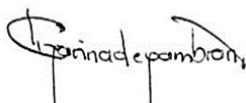
- Proyectar y suscribir el acta de corrección de las demandas de protección al consumidor que le sean asignadas, de conformidad con lo dispuesto en los procedimientos y la normativa vigente.
 - Adoptar la decisión de admitir, inadmitir o rechazar las demandas en materia de derecho del consumo reguladas en el Estatuto del Consumidor, aplicando el Código General del Proceso, y demás normas vigentes.
 - Adoptar las decisiones de aclaración, adición, corrección o cualquier otra providencia que resulte pertinente durante la fase de calificación de la demanda de protección al consumidor, de conformidad con lo dispuesto en el Código General del Proceso.
 - Resolver los recursos o solicitudes de nulidad que se interpongan en contra de los autos que profiera el Grupo de Trabajo de Calificación, y las solicitudes de medidas cautelares que le sean asignadas.
 - Proyectar respuesta a peticiones, consultas y requerimientos formulados a nivel interno, por los organismos de control o por los ciudadanos, relacionados con las actividades de calificación de demandas, de conformidad con los procedimientos internos y la normativa vigente.
 - Participar en el diseño e implementación de metodologías, estrategias, herramientas, y actividades administrativas que soporten los procesos jurisdiccionales, de acuerdo con las necesidades del servicio y los procedimientos definidos.
 - Elaborar documentos técnicos, conceptos, informes y estadísticas relacionadas con la gestión de la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales.
 - Participar en la implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Superintendencia.
 - Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el área de desempeño.
2. **Mediante Resolución No. 51351 del 02 de septiembre de 2024**, fue reubicado del Grupo de Trabajo de Calificación, adscrito al Despacho del Superintendente Delegado para Asuntos Jurisdiccionales para laborar en el Grupo de Trabajo de Defensa del Consumidor, adscrito al citado Despacho, desde el 02 de septiembre de 2024, hasta la fecha, actualmente desempeña las siguientes funciones:

PROPÓSITO PRINCIPAL

Adelantar el trámite de los procesos jurisdiccionales que tengan como fundamento la vulneración de los derechos del consumidor, en el marco de la acción de protección al consumidor, de acuerdo con los procedimientos internos y la norma que los regula.

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES

- Realizar el trámite de los procesos jurisdiccionales en materia de vulneración de derechos del consumidor de conocimiento de la Superintendencia de Industria y Comercio, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Proyectar y firmar las providencias en las que se deciden las solicitudes de medidas cautelares de acuerdo con la norma que rige en la materia.
- Decretar y adelantar la práctica de pruebas junto con las solicitudes, peticiones, nulidades y recursos que se presenten conforme a las atribuciones de la Superintendencia.
- Adelantar las audiencias dispuestas en las normas aplicables a los procesos jurisdiccionales en materia de acción de protección del consumidor, de conformidad con la normativa vigente.
- Proyectar y firmar los autos y sentencias vinculados al trámite los procesos jurisdiccionales de acción de protección al consumidor, conforme a la normativa vigente.
- Evaluar la viabilidad de imposición de multas y sanciones en los términos descritos en las normas procesales y sustanciales vigentes aplicables en el marco de la acción de protección al consumidor, así como proyectar y firmar las respectivas providencias.
- Proyectar respuesta a peticiones, consultas y requerimientos formulados a nivel interno, por los organismos de control o por los ciudadanos, relacionados con los procesos jurisdiccionales de acción de protección al consumidor, de conformidad con los procedimientos internos y la normativa vigente.
- Implementar metodologías, estrategias, herramientas, y actividades administrativas que soporten los procesos jurisdiccionales, de acuerdo con las necesidades del servicio y los procedimientos definidos.
- Elaborar documentos técnicos, conceptos, informes y estadísticas relacionadas con la operación de la Delegatura.
- Participar en la implementación y mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Superintendencia.
- Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con la naturaleza del empleo y el área de desempeño.



LUZ MARINA ULLOA DE ZAMBRANO

Elaboró: María Fernanda Herrera
Aprobó: Luz Marina Ulloa

13 de enero de 2025, Bogotá, D.C.

Señores
Universidad Libre de Colombia

Señores
Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-

Asunto: Reclamación contra los resultados de las pruebas de **ENTREVISTA**

Referencia: Proceso de Selección No. 2505 de 2023 – Superintendencias

SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO, identificado con cédula de ciudadanía número 1010203402, me permito presentar reclamación con respecto al puntaje obtenido en la entrevista para el concurso de méritos correspondiente al cargo de Profesional Universitario Grado 09 del Grupo de Trabajo de Calificación de la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales con número de OPEC 199346, dentro del Proceso de Selección No. 2505 de 2023 – Superintendencias, en el cual he participado como aspirante.

En este proceso, obtuve un puntaje final de **92,38** en la prueba de entrevista, el cual considero no refleja adecuadamente mi formación académica y experiencia profesional, lo cual me lleva a presentar la siguiente reclamación:

Número de evaluación	Número de inscripción	Puntaje
952889373	722050709	96.57
952886828	714655767	96.19
952896672	710366177	92.38
952904221	715401733	87.80
952890839	733194312	85.14

(Cuadro de Resultados extraído de SIMO)

1. Falta de confidencialidad en las preguntas y filtración de información entre los participantes:

En mi calidad de concursante para el cargo referido, me permito solicitar de manera formal y detallada una revisión exhaustiva sobre la gestión de la confidencialidad durante el proceso de entrevista realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre.

Durante la ejecución de las entrevistas, varios participantes compartieron entre sí las preguntas que les fueron formuladas, lo que sugiere que hubo un intercambio de información que comprometió la equidad del proceso de selección. Dado que la prueba se realizó en diferentes días, no puedo dejar de cuestionar cómo se gestionó la confidencialidad de las preguntas entre los distintos grupos de aspirantes.

Ante esta situación, solicito a la CNSC y a la Universidad Libre que proporcionen una explicación detallada sobre los mecanismos implementados para garantizar la confidencialidad de las preguntas y evitar cualquier tipo de fuga de información, **¿Cómo se estructuraron las entrevistas y los procedimientos para asegurar que las preguntas fueran conocidas exclusivamente por los participantes en el momento de su entrevista? y ¿Qué medidas preventivas se tomaron para evitar la divulgación previa de las preguntas entre concursantes de diferentes días?**

Además, **requiero que se explique de manera clara si existió algún incidente que pueda haber comprometido la integridad y confidencialidad de la prueba, así como las acciones correctivas adoptadas en caso de que se haya detectado alguna fuga de información durante el proceso.**

Este tipo de situaciones no solo afectan la imparcialidad y transparencia del proceso, sino que también pueden generar ventajas injustas para algunos aspirantes, lo que pone en tela de juicio la validez de los resultados obtenidos. Dado lo anterior **solicito una respuesta precisa que me permita comprender cómo se gestionó este aspecto y qué medidas se adoptaron para asegurar que todos los aspirantes participaron en igualdad de condiciones.**

En relación con mi solicitud anterior y con el fin de fundamentar la solicitud de revisión exhaustiva de la gestión de la confidencialidad y los protocolos de seguridad durante la entrevista, me permito presentar un elemento clave que cuestiona seriamente la integridad del proceso de selección.

Como prueba de la posible divulgación de las preguntas que se realizaban en la entrevista, cuento con un correo electrónico del Fondo de Empleados de la Superintendencia de Industria y Comercio “FESINCO”, en el cual, días antes de la realización de las entrevistas y durante el proceso de las mismas, se menciona la intención de organizar una serie de sesiones de entrenamiento con expertos en entrevistas. En dicho correo, que involucra a un individuo identificado como el profesor “*William Salazar*”, se revela que se estarían coordinando reuniones previas con el fin de preparar a los aspirantes para las preguntas que serían planteadas en la prueba.

A continuación adjunto pantallazo de dicho correo, no sin antes mencionar que el suscrito no acudió a ninguna de las reuniones de las cuales se habla en el mencionado correo electrónico:

De: Fondo Empleados SIC

Enviado: lunes, 18 de noviembre de 2024 17:10

Para: Monica Parrado Merchan <mparrado@sic.gov.co>

Asunto: Encuesta Entrevistas proceso CNSC nivel profesional

Apreciado asociado.

Atendiendo la solicitud de algunos de nuestros asociados relacionada con la continuidad del proceso de concurso de méritos de la CNSC, el comité de Educación de FESINCO en conjunto con el profesor William Salazar, están planeando organizar una serie de sesiones de entrenamientos con expertos en el tema de entrevistas.

INTENSIDAD HORARIA: Seminario de 5 sesiones de 3 horas en horario de 6:30 pm a 9:30 pm, los siguientes días:

Miércoles 20 de Noviembre

Lunes 25 de Noviembre

Miércoles 27 de Noviembre

Lunes 2 Diciembre

Miércoles 5 Diciembre

COSTO: \$80.000 por persona

SUBSIDIO OTORGADO POR FESINCO: \$60.000 por asociado o para un (1) beneficiario para los asociados pensionados

Este hecho evidencia no solo la divulgación potencial de las preguntas de la entrevista, sino también un posible incumplimiento de los principios de confidencialidad y equidad que deben regir el proceso de selección. La filtración de información de esta índole afecta gravemente la imparcialidad del examen, ya que otorga a ciertos concursantes una ventaja injusta sobre aquellos que no tuvieron acceso a dicha información.

Por lo tanto, en virtud de este elemento de prueba, solicito que la CNSC y la Universidad Libre revisen detalladamente los protocolos de seguridad implementados para proteger la confidencialidad de las preguntas y el correcto desarrollo del proceso.

Además, **exijo que se informe de manera clara y documentada sobre las medidas adoptadas para evitar la divulgación de información relevante entre los concursantes, y que se provean pruebas de que no existieron fugas de información que hayan alterado la equidad de la evaluación.**

Este tipo de situaciones pone en duda la imparcialidad y transparencia del proceso, y, en consecuencia, exige una revisión profunda de la integridad de la prueba aplicada.

2. Indefinición sobre la idoneidad de los entrevistadores:

Se desconoce el perfil profesional y la idoneidad de los entrevistadores, lo que genera inquietudes sobre su capacidad para aplicar la entrevista de manera objetiva. La transparencia sobre la preparación y la experiencia de los entrevistadores es esencial para garantizar que la evaluación sea justa y adecuada.

Solicito que se proporcione información sobre los entrevistadores y sus cualificaciones para asegurar que el proceso haya sido ejecutado de acuerdo con los estándares profesionales requeridos.

Solicito respetuosamente que se me proporcione información detallada sobre el perfil académico y laboral de los profesionales encargados de realizar las entrevistas comportamentales en el proceso de selección al que me postulé, especialmente en lo que respecta a su formación en áreas vinculadas al derecho y su experiencia en la selección de personal para cargos de carácter jurídico. Dado que el cargo al cual me postulé corresponde a Juez de Consumo, un rol que he desempeñado por más de cinco años, considero que los entrevistadores deben poseer conocimientos sólidos en derecho, particularmente en derecho procesal y administrativo, así como experiencia en la evaluación de competencias de candidatos para cargos judiciales. Esta información es crucial para asegurar que los entrevistadores cuenten con la idoneidad necesaria para aplicar las entrevistas de manera objetiva, con un entendimiento profundo del perfil requerido para dicho cargo, y para garantizar la transparencia y validez del proceso de evaluación.

Aunado a lo anterior, quisiera resaltar que, si en el proceso de selección se evalúan otras competencias, estas deben estar completamente alineadas con los aspectos legales inherentes al cargo para el cual me postulé. Dado que el puesto de Juez de Consumo exige un profundo conocimiento y aplicación del marco legal, las competencias evaluadas deben estar directamente relacionadas con las habilidades y capacidades necesarias para interpretar, aplicar y administrar el derecho en el contexto específico de los litigios de consumo. La idoneidad para desempeñar el cargo debe evaluarse en función de la capacidad del candidato para abordar los asuntos legales que le son propios, por lo que cualquier evaluación debe centrarse exclusivamente en las competencias jurídicas pertinentes y acordes con la naturaleza del puesto.

3. Número insuficiente de preguntas individuales y falta de justificación en la puntuación:

Considero que la entrevista comportamental no incluyó un número adecuado de preguntas individuales para evaluar de manera profunda mis competencias. Además, la asignación del puntaje no fue debidamente justificada ni explicada, lo que genera dudas sobre la objetividad del proceso. **Solicito una explicación detallada de los criterios y la metodología utilizada para la calificación, con el fin de garantizar la transparencia en la evaluación.**

4. Subjetividad en la asignación de puntajes:

La puntuación otorgada durante la entrevista parece estar basada en una evaluación subjetiva, sin criterios claros que respalden la decisión final. Es fundamental que los puntajes se asignen con base en un sistema objetivo y transparente. **Solicito que se me**

proporcione información sobre los parámetros utilizados para evaluar mis respuestas y comportamientos, de manera que pueda entender cómo se determinó mi calificación.

5. Petición de reevaluación y revisión del proceso:

Considero que las irregularidades mencionadas afectaron la imparcialidad del proceso de selección. Por lo tanto, **solicito formalmente que se reevalúe el puntaje asignado a mi entrevista comportamental y que se revisen los procedimientos seguidos en esta fase del proceso, para asegurar que se ajusten a los principios de transparencia, imparcialidad y justicia establecidos por la normativa vigente.**

6. Relevancia de mi formación académica y experiencia profesional:

Cuento con una Maestría en Derecho y una especialización en Derecho Administrativo, lo cual me ha permitido desarrollar un perfil altamente calificado para desempeñar el cargo al cual me postulé. Además, tengo más de 5 años de experiencia profesional en el cargo de Juez de Consumo, experiencia que he acumulado ejerciendo con éxito y competencia este rol, lo que me otorga un profundo conocimiento y comprensión de las responsabilidades y desafíos inherentes a dicho puesto.

Sin embargo, considero que la entrevista no reflejó adecuadamente estos méritos, ya que no se tuvo en cuenta el valor de mi formación académica ni de mi experiencia práctica, lo cual debió haberse ponderado de manera más significativa en la evaluación de mis competencias. Específicamente, la naturaleza de la entrevista, que se centró en preguntas generales de tipo comportamental y no vinculadas directamente con el perfil y las competencias técnicas requeridas para el cargo, no permitió evidenciar adecuadamente mis conocimientos y habilidades en Derecho, ni la práctica profesional que avala mi idoneidad para ocupar el cargo de Juez de Consumo.

Es fundamental que en este tipo de procesos de selección se valore adecuadamente la trayectoria académica y laboral de los aspirantes, ya que son estos los elementos que realmente garantizan el cumplimiento adecuado de las funciones y responsabilidades del cargo. En mi caso, considero que estos méritos debieron ser ponderados de manera justa y proporcional, y que la entrevista debió haberse diseñado para evaluar de manera más específica las competencias jurídicas y prácticas, que son determinantes para el desempeño efectivo del cargo.

Por lo tanto, **solicito que se realice una revisión de mi evaluación, considerando de manera adecuada mi perfil profesional, académico y la experiencia específica que poseo, a fin de que mi calificación final refleje de manera más justa mi idoneidad para el cargo al que aspiro.**

7. Evaluación de competencias y falta de ponderación de la experiencia práctica:

La evaluación de competencias debería tomar en cuenta no solo las respuestas inmediatas a preguntas situacionales, sino también los antecedentes profesionales del aspirante, especialmente cuando este cuenta con un nivel de formación y experiencia que supera los requerimientos básicos para el cargo. Mi desempeño profesional durante los más de 5 años de ejercicio laboral, con buenas calificaciones laborales y un sólido historial académico, debió ser considerado como un factor relevante para la puntuación final en la entrevista. Al no hacerlo, considero que la calificación obtenida no refleja mi idoneidad para el cargo.

8. Solicitud de revisión del puntaje:

Con base en lo anterior, **solicito la revisión del puntaje obtenido en la entrevista**, ya que considero que mi desempeño y mis cualificaciones no fueron correctamente valorados. Solicito que se evalúe de manera más detallada el impacto que mi formación académica y mi experiencia profesional deberían haber tenido en la calificación final, y que, de ser posible, se reconsidere mi puntaje con un **ajuste** que refleje con mayor precisión mi perfil profesional.

9. Revisión por instancias externas:

En caso de que el puntaje no sea modificado tras la revisión interna, **solicito que la calificación sea revisada por una instancia externa o imparcial, que garantice que la evaluación se haya realizado de acuerdo con los criterios adecuados y con la debida objetividad.**

10. Solicitud de justificación y desglose de puntajes otorgados en la entrevista:

Solicito respetuosamente que se proporcionen las razones y fundamentos detallados que sustentan los puntajes otorgados en la entrevista, así como la justificación de cómo se asignaron los valores específicos a cada aspirante.

Considero que la calificación de la prueba depende en gran medida de un juicio subjetivo, lo cual podría afectar la transparencia y objetividad del proceso evaluativo. Es fundamental que se clarifiquen los criterios empleados para la asignación de los puntajes, de manera que los participantes puedan comprender el proceso de calificación y verificar que este haya sido llevado a cabo de manera justa y equitativa.

Solicito, en ese sentido, un desglose claro de cómo se evaluaron las respuestas, cuál fue la interpretación aplicada a cada conducta observada, y la fundamentación que respalda cada decisión tomada durante la asignación de los puntajes.

11. Solicitud de verificación de evaluación por los mismos entrevistadores y explicación sobre diferencias en el proceso de selección

Me permito solicitar que se me brinde información detallada respecto a la evaluación de los concursantes que están compitiendo conmigo por el mismo cargo de Juez de Consumo- Grupo de Calificación Grado 09, identificados con los números de inscripción: "722050709", "714655767", "715401733", "733194312". En particular, quisiera saber si dichos concursantes fueron evaluados por los mismos entrevistadores que me evaluaron a mí, o si se asignaron diferentes profesionales para la evaluación de cada uno de los aspirantes.

La razón por la que hago esta solicitud es que he tenido conocimiento de que otros concursantes para cargos similares, e incluso para el mismo cargo, fueron evaluados por el mismo grupo de entrevistadores, lo que generó un proceso uniforme y coherente.

Sin embargo, en mi caso particular, desconozco si los entrevistadores fueron los mismos para todos los concursantes, lo que podría implicar una vulneración de mi derecho a la igualdad de trato en el proceso de selección.

Por lo tanto, solicito que se me informe de manera precisa sobre si efectivamente los concursantes mencionados fueron evaluados por los mismos profesionales que me entrevistaron. En caso contrario, agradecería que se me brindara una explicación clara sobre las razones de la diferencia en los procedimientos de evaluación, y por qué en otros cargos se permitió la participación de los mismos profesionales para todos los aspirantes, mientras que en el caso de este cargo no se siguió el mismo criterio.

Lo anterior, con el fin de asegurar que no haya existido ningún tipo de trato desigual que afecte mi derecho a una selección justa e imparcial, conforme a los principios de igualdad y transparencia que deben regir los procesos de selección pública.

12. Petición de justificación de la puntuación obtenida en la entrevista para el cargo de juez de consumo:

Me permito dirigir la presente solicitud con el fin de obtener una justificación detallada sobre la puntuación obtenida en la prueba de entrevista para el cargo de Juez de Consumo, en el proceso de selección en el que actualmente participo.

En primer lugar, me gustaría que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre me proporcionaran una explicación clara y concisa sobre el proceso mediante el cual se asignó la puntuación a mi entrevista. Dado que la evaluación fue realizada por tres entrevistadores, entiendo que podría haber existido la posibilidad de discrepancias entre sus opiniones y criterios. En este sentido, solicito saber cómo se unificaron estos criterios y si se tomaron medidas para asegurar que las diferencias de valoración no afectaran la objetividad del puntaje final.

Asimismo, solicito que se me detalle el fundamento detrás de la asignación de cada milésima en mi puntuación. ¿Qué criterios específicos se emplearon para otorgar una décima o centésima adicional en mi calificación, o por el contrario, para restarla?

Considero que, al tratarse de una evaluación subjetiva, es fundamental que los criterios empleados sean transparentes y consistentes para asegurar la equidad del proceso.

La subjetividad inherente a la evaluación de entrevistas, especialmente en un caso como el mío, donde el perfil académico y profesional de los aspirantes puede ser notablemente diferenciado, me lleva a cuestionar si dicha puntuación refleja de manera justa y adecuada los méritos y competencias de cada candidato. Por lo tanto, requiero que la CNSC y la Universidad Libre me informen con precisión los parámetros establecidos para la asignación del puntaje y, en particular, cómo se abordaron las diferencias entre los evaluadores, con el fin de garantizar la transparencia y objetividad del proceso.

13. Mala redacción, errores e inconsistencias en el caso planteado en la entrevista:

En la entrevista grupal, se formuló un caso donde más o menos se planteaba la siguiente situación:

La Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) recibe numerosas quejas de prácticas engañosas en algunas cadenas de grandes superficies, relacionadas con publicidad y precios elevados, lo cual ha causado un fuerte malestar en los consumidores, quienes consideran que la Superintendencia de Industria no ha actuado con rapidez para la protección de sus derechos. Se conformó un equipo multidisciplinario para que realizara una inspección en las tiendas, a pesar de varias restricciones impuestas que impiden extraer información clave, complicando la verificación de las denuncias. Además se detectó que varios productos esenciales se venden a precios que superan los límites, lo cual ha generado diferentes críticas. Se le pidió a cada área de la SIC colaborar con acciones para dar respuesta a la comunidad, por lo que convocan a su área de trabajo como parte del equipo de trabajo para que brinden una solución.

El caso grupal contaba con un complemento el cual, era más o menos la siguiente situación:

Durante la inspección en el supermercado, se acercan varios clientes que se habían enterado de la situación, manifestando su inconformismo y agrediendo a personas, entregando a los funcionarios facturas. Ante esta situación, el Gerente evade a los clientes y sale a escondidas del lugar, dejando solas las cajas registradoras. ¿Cómo gestionaría dicha situación?

Con los casos mencionados se evaluaron las siguientes competencias:

- **Competencia 1: Orientación al usuario y ciudadano**
- **Competencia 2: Orientación a resultados**
- **Competencia 3: Trabajo en equipo**
- **Competencia 4: Comunicación efectiva**
- **Componente 5: Gestión de procedimientos**

Ante las competencias evaluadas, se encuentran las siguientes inconsistencias:

a) Inconsistencia en la idoneidad del caso para el cargo

El caso planteado en la entrevista no parece ser el más adecuado para evaluar las competencias de un abogado que aspira a trabajar en la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales de la SIC. Este cargo requiere de una profunda comprensión y análisis jurídico, ya que las competencias para tomar decisiones sobre prácticas engañosas y abusos en el mercado están directamente vinculadas a la legislación vigente y a los procedimientos jurídicos establecidos.

Sin embargo, el caso propuesto parece centrarse más en aspectos operativos y administrativos generales, como las quejas de los consumidores y la reacción ante precios elevados en productos esenciales, sin profundizar en los aspectos legales que regulan la intervención de la SIC, tales como los procedimientos judiciales y administrativos, la aplicación de sanciones o la gestión de denuncias formales.

La naturaleza jurídica del cargo hace que se espere una resolución precisa y fundamentada en el derecho administrativo y el derecho del consumidor, con un enfoque claro en la aplicación de normas legales específicas, como la Ley 1480 de 2011 (Estatuto del Consumidor) y el Decreto 770 de 2020. No obstante, el caso planteado en la entrevista no ofrece suficiente información sobre estos marcos normativos ni permite evaluar de manera efectiva el conocimiento jurídico de los participantes.

Además, el caso no facilita evaluar competencias específicas de un abogado, como la capacidad de interpretar y aplicar normas jurídicas, de redactar actos administrativos o de evaluar pruebas legales en el contexto de un procedimiento administrativo. El análisis del caso parece más adecuado para un perfil operativo o administrativo, que no requiere una formación estrictamente jurídica. Este tipo de situación puede generar una evaluación sesgada si se busca medir la capacidad de un abogado para resolver problemas dentro de un marco legal.

b) La idoneidad de los entrevistadores: Evaluación de competencias laborales frente a un caso jurídico

Otro punto relevante es la idoneidad de los entrevistadores, quienes aparentemente son psicólogos, sin que se haya detallado si tienen estudios o conocimientos jurídicos. Este es un aspecto fundamental porque, si bien los psicólogos son expertos en evaluar competencias conductuales, no necesariamente tienen el conocimiento específico para evaluar la idoneidad de un candidato para un cargo jurídico.

En el contexto de un cargo que implica tareas jurídicas específicas, como el manejo de normativas relacionadas con la protección al consumidor y la competencia, la evaluación no solo debe centrarse en las competencias conductuales, sino también en el conocimiento técnico del aspirante sobre la legislación aplicable y los procedimientos legales. Los

psicólogos, sin formación jurídica, pueden carecer de la capacidad para identificar si un candidato tiene el conocimiento adecuado para abordar problemas legales complejos, lo que podría comprometer la objetividad de la evaluación.

Si bien se pretende evaluar competencias laborales generales, el hecho de que el caso esté orientado a una situación claramente jurídica, y que el cargo sea para un abogado, genera un conflicto. Los entrevistadores deben tener la capacidad de identificar si un candidato tiene las competencias jurídicas necesarias, además de las habilidades conductuales, ya que un abogado debe tener un conocimiento técnico sólido que no puede ser evaluado adecuadamente solo a través de competencias de tipo psicológico o conductual.

c) Competencias laborales frente a un rol específico de abogado

El propósito de la entrevista grupal era evaluar competencias laborales generales, como la orientación al usuario, la orientación a resultados, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la gestión de procedimientos. Sin embargo, el caso presentado parece estar muy centrado en un rol específico que, más allá de la competencia administrativa, requiere un conocimiento técnico profundo del derecho. Esto puede resultar en una evaluación deficiente de las competencias laborales generales, ya que el contexto y la naturaleza del caso dificultan que los evaluadores puedan centrarse en aspectos como la gestión de procedimientos dentro de un marco legal adecuado.

Para evaluar estas competencias, el caso debería haberse orientado más hacia situaciones en las que los participantes pudieran demostrar cómo gestionarían la resolución de problemas de manera efectiva en el marco de la normativa vigente. En un caso como el planteado, el énfasis debería haber sido en cómo los aspirantes aplicarían normas legales, cómo garantizarían la transparencia y la justicia en sus decisiones, cómo gestionarían la información de los usuarios y cómo abordarían una posible resolución de conflictos entre consumidores y empresas bajo el amparo de la ley.

El caso presentado no permite evaluar con claridad aspectos fundamentales como la capacidad para aplicar procedimientos legales adecuados en la intervención de la SIC, ya que la resolución de problemas en esta área exige conocimientos jurídicos profundos, que no se evaluaron de manera efectiva en el escenario planteado.

d) Diversidad de perfiles en el grupo y enfoque hacia un cargo de abogado

Un punto adicional relevante es que, en la entrevista grupal había otros profesionales que aspiraban a otros cargos dentro de la misma entidad, pero que no necesariamente requerían un conocimiento jurídico específico. Esto introduce un sesgo en la evaluación, ya que los abogados deben ser evaluados en su capacidad técnica y jurídica, mientras que los otros profesionales, si bien también son parte del equipo multidisciplinario, pueden no estar en el mismo nivel de competencia técnica en lo jurídico.

El enfoque de un caso legal y técnico requiere una evaluación que se centre en la capacitación jurídica de los candidatos, lo cual no se logra cuando se permite que otros profesionales sin formación legal aporten sus opiniones o soluciones, ya que estos no podrán evaluar las respuestas con el mismo criterio técnico que un abogado. Esto podría resultar en una evaluación desbalanceada en la que las competencias jurídicas no sean adecuadamente ponderadas frente a otras habilidades laborales generales.

De este modo, es claro que el caso planteado para la entrevista presenta varias inconsistencias y limitaciones que dificultan una evaluación justa y objetiva de las competencias de los participantes, especialmente para un cargo que requiere un perfil jurídico específico. La idoneidad del caso es cuestionable porque no aborda adecuadamente los aspectos legales y procedimientos aplicables, y se centra demasiado en un contexto operativo que no refleja las competencias técnicas que se esperarían de un abogado.

Además, la falta de idoneidad de los entrevistadores, que aparentemente son psicólogos sin una formación jurídica, puede comprometer la calidad de la evaluación técnica. Los evaluadores deberían tener conocimientos jurídicos básicos para poder distinguir las competencias legales necesarias para el cargo.

Por último, el caso debería haberse enfocado más en la evaluación de competencias jurídicas de los aspirantes, lo que es esencial para el cargo de abogado en la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales. La diversidad de perfiles en la entrevista también genera un desajuste en la evaluación de competencias específicas de un abogado, ya que este debe demostrar un conocimiento técnico sólido en el ámbito jurídico, que no se logra con el enfoque dado en el caso.

Es fundamental revisar y replantear los criterios de evaluación para que se ajusten al perfil específico del cargo, con el fin de asegurar una evaluación adecuada y justa de las competencias necesarias para el cargo de abogado en la Delegatura.

14. Solicitud de Exclusión de la Puntuación del Entrevistador N°3 en el Proceso de Evaluación de la entrevista:

El día 12 de enero de 2025, accedí a la revisión de los resultados de la entrevista, encontrando calificaciones altamente favorables de dos de los tres entrevistadores, quienes destacaron aspectos importantes de mi perfil profesional, experiencia y competencias específicas para el cargo de Profesional Universitario Grado 09 del Grupo de Trabajo de Calificación de la Delegatura para Asuntos Jurisdiccionales con número de OPEC 199346.

Sin embargo, el tercer entrevistador asignó una calificación notablemente baja que no guarda relación con la evaluación que los otros dos entrevistadores realizaron de manera consistente y positiva.

Esta disparidad en las puntuaciones plantea una preocupación razonable sobre la coherencia y la equidad del proceso de selección. En este sentido, solicito que se considere la exclusión de la calificación otorgada por este tercer entrevistador, ya que la calificación otorgada por este entrevistador no se corresponde con las valoraciones realizadas por los otros dos, quienes evaluaron de forma favorable mi desempeño, competencias y aptitudes para el cargo. Esto sugiere una posible falta de objetividad en la valoración de mi entrevista por parte de dicho entrevistador, lo cual vulnera el principio de evaluación objetiva que debe prevalecer en cualquier proceso de selección.

La Constitución Política y la normativa aplicable a concursos de méritos exigen que todos los participantes sean evaluados bajo condiciones de igualdad de trato y sin discriminación. La diferencia sustancial entre las puntuaciones podría estar afectando la equidad del proceso, al no reflejar de manera justa las competencias de los candidatos, y en particular las mías. Esto constituye una vulneración al derecho de acceso en condiciones de igualdad a un cargo público, al no garantizar que todos los aspirantes sean evaluados bajo los mismos parámetros objetivos.

A continuación, se analizará la disparidad en los puntajes otorgados por cada entrevistador, destacando de manera clara y evidente la falta de objetividad por parte del entrevistador N° 3:

Competencias evaluadas	Calificación Entrevistador N° 1	Calificación Entrevistador N° 2	Calificación Entrevistador N° 3
Competencia 1: Orientación al usuario y ciudadano	4	4	3
Competencia 2: Orientación a resultados	4	5	3
Competencia 3: Trabajo en Equipo	4	3	2
Competencia 4: Comunicación Efectiva	4	4	3
Componente 5: Gestión de procedimientos	5	4	3

A lo largo de todas las competencias evaluadas, el entrevistador N° 3 presenta un patrón consistente de calificaciones más bajas en comparación con los otros dos entrevistadores. En todos los casos, las calificaciones de los entrevistadores N° 1 y 2 son más similares entre sí, lo que indica una mayor alineación en la evaluación. Sin embargo, el entrevistador 3 se desvía significativamente, otorgando calificaciones más bajas en cada competencia.

Este patrón de calificaciones podría reflejar una falta de objetividad o de coherencia en la evaluación del entrevistador N° 3. Si no existe una justificación clara para esta disparidad en los puntajes, podría inferirse que el entrevistador N° 3 no aplicó criterios equitativos o estándar en la valoración de las competencias, lo que afecta la imparcialidad del proceso de evaluación. Además, en un concurso de méritos, es esencial que todos los entrevistadores sigan una metodología consistente y objetiva para garantizar que los candidatos sean evaluados de manera justa.

La disparidad en las calificaciones otorgadas por el entrevistador N° 3 en comparación con los otros dos entrevistadores podría indicar una falta de objetividad en su evaluación, lo que pone en entredicho la equidad del proceso. Esta situación debe ser revisada para garantizar la transparencia y la justicia en la evaluación de los candidatos.

- **Violación del derecho a la igualdad y no discriminación (Art. 13 de la Constitución Política de Colombia)**

El derecho a la igualdad y a no ser discriminado es uno de los pilares fundamentales del Estado social de derecho en Colombia. El artículo 13 de la Constitución establece que todas las personas son iguales ante la ley y que no pueden ser discriminadas por motivos de raza, sexo, origen, entre otros factores. En el contexto de un proceso de selección, la evaluación de los aspirantes debe realizarse en igualdad de condiciones, sin sesgos o prejuicios que afecten la calificación.

En este caso, la disparidad significativa en las puntuaciones otorgadas por el entrevistador N° 3, en comparación con los otros dos entrevistadores, genera una evidente desigualdad en el tratamiento de los candidatos. Esta situación podría interpretarse como una forma de discriminación indirecta que afecta mi derecho a ser evaluado bajo los mismos estándares de objetividad y justicia que los demás aspirantes. La aplicación de criterios diferentes y la otorgación de una puntuación desproporcionadamente baja por parte de un solo entrevistador, sin justificación clara, vulnera mi derecho a la igualdad en la competencia.

- **Violación al Derecho al debido proceso (Art. 29 de la Constitución Política de Colombia)**

El artículo 29 de la Constitución garantiza el derecho al debido proceso, lo que incluye el derecho de ser evaluado de acuerdo con criterios previamente establecidos, claros y objetivos. La aplicación de criterios arbitrarios y subjetivos por parte de uno de los entrevistadores puede comprometer la imparcialidad y objetividad que debe caracterizar a un proceso de selección.

En este caso, la puntuación otorgada por el entrevistador N° 3, notablemente más baja que las de los otros dos entrevistadores, sugiere una posible afectación del debido proceso. El procedimiento de evaluación no debe estar sujeto a las preferencias personales de un evaluador, sino que debe basarse en parámetros preestablecidos que sean aplicados de manera uniforme a todos los candidatos. La existencia de un puntaje desmesuradamente bajo podría indicar que no se cumplió con este principio y que el proceso de selección ha sido viciado, lo cual requiere ser revisado.

- **Derecho a la transparencia en los procesos públicos (Art. 23 de la Constitución Política de Colombia)**

El artículo 23 de la Constitución establece el derecho de toda persona a acceder a la información pública, y en particular, a la información relativa a los procesos administrativos en los que se vea involucrada. Este derecho debe aplicarse en todos los procedimientos de selección pública, especialmente en aquellos donde se decide el acceso a un cargo público, como el proceso de selección para el cual me postulé.

El derecho a la transparencia implica que todos los aspirantes deben conocer los criterios objetivos utilizados para la evaluación y la asignación de puntajes. La evaluación realizada por el entrevistador N° 3, al ser claramente discrepante con la realizada por los otros entrevistadores, afecta la transparencia del proceso y deja en duda la objetividad del procedimiento. No se proporciona una justificación razonada de por qué se otorgaron puntuaciones tan diferentes, lo que impide garantizar que el proceso fue conducido de manera transparente y conforme a la ley.

- **Derecho a la equidad y justicia en el acceso a cargos públicos (Art. 125 de la Constitución Política de Colombia)**

El artículo 125 de la Constitución garantiza que los cargos públicos deben ser ocupados por los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos y que hayan sido seleccionados mediante procesos de mérito, basados en principios de equidad y justicia. La selección de personal debe realizarse de manera que todos los aspirantes sean tratados con imparcialidad, sin que ninguna persona se vea afectada por prejuicios, arbitrariedad o cualquier tipo de trato desigual.

En este contexto, la puntuación otorgada por el entrevistador N° 3 afecta mi derecho a acceder a un cargo público bajo condiciones de equidad y justicia. Al otorgar una puntuación significativamente más baja que los otros dos entrevistadores, se pone en riesgo la equidad del proceso, ya que un solo puntaje puede alterar el resultado final y afectar mi oportunidad de acceder al cargo en cuestión.

- **El principio de responsabilidad de los entrevistadores y la competencia profesional en la evaluación (Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo)**

La Ley 1437 de 2011 establece las normas básicas del procedimiento administrativo en Colombia y refuerza el principio de imparcialidad en la evaluación de los candidatos a cargos públicos. Según esta ley, los evaluadores deben tener la competencia profesional adecuada para llevar a cabo sus funciones de manera objetiva y justa.

En este caso, la inconsistencia en la evaluación de mis competencias por parte del entrevistador N° 3 podría sugerir una falta de idoneidad en su capacidad para realizar la

evaluación de forma justa y objetiva. La variabilidad de las puntuaciones otorgadas sin una justificación razonada podría generar dudas sobre la competencia profesional del entrevistador N° 3, lo cual afectaría el principio de imparcialidad y podría viciar la legalidad del proceso.

- **Derecho a la impugnación y revisión de decisiones (Ley 909 de 2004 - Estatuto de la Función Pública)**

La Ley 909 de 2004 establece que los procesos de selección deben ser revisables y sujetos a impugnación en caso de que se identifique alguna irregularidad o vulneración de derechos. La disparidad en la calificación otorgada por el entrevistador N° 3 justifica una solicitud de revisión y reconsideración de la puntuación otorgada.

La evaluación y el puntaje otorgado deben ser revisados de forma imparcial, y en caso de que se identifiquen inconsistencias o irregularidades, se debe proceder con la corrección del puntaje o incluso la reasignación de la evaluación a un profesional idóneo para garantizar que el proceso se ajuste a los principios legales y constitucionales.

Los argumentos expuestos anteriormente fundamentan la solicitud de revisión de la puntuación otorgada por el entrevistador N° 3, basándose en la vulneración de derechos fundamentales como la igualdad, la transparencia, la equidad, y el debido proceso. La disparidad en la puntuación no solo pone en duda la objetividad del proceso de selección, sino que también genera una afectación directa a mis derechos como aspirante a un cargo público. Es necesario que se tomen las medidas correctivas correspondientes para asegurar que el proceso sea justo, equitativo y respetuoso de los principios constitucionales.

15. Incoherencia en los indicadores de la calificación de la entrevista:

Durante la revisión de la prueba, se identificaron diversas inconsistencias entre los indicadores y las competencias evaluadas. Por lo tanto, resulta necesario que la prueba sea reevaluada por otros profesionales, quienes deberán analizar de manera integral todos los aspectos relevantes para determinar de forma justa y precisa a la persona más idónea para ocupar el cargo.

Un ejemplo de estas inconsistencias es evidente en el puntaje otorgado en la Competencia número 4, relacionada con "**Comunicación Efectiva**", el entrevistador número 1 y el entrevistador número 3 señalaron que no cumplí con el indicador del literal "C", que establece que el candidato "*Comparte con claridad sus puntos de vista sobre un eje central de conversación*". Sin embargo, dentro de la misma competencia, el indicador del literal "A" establece que el candidato "*Ajusta su lenguaje a la terminología y necesidades de las personas con quien interactúa*". En relación con este último indicador, los tres entrevistadores coincidieron en que cumplí con dicho criterio.

La calificación negativa otorgada por los entrevistadores en el literal "C" (referente a compartir con claridad los puntos de vista) resulta contradictoria con la positiva obtenida en el literal "A" (referente a ajustar el lenguaje a la terminología y necesidades de las personas con las que se interactúa). Si se reconoce que mi lenguaje fue ajustado adecuadamente a las necesidades del interlocutor, esto implica que la comunicación fue clara y comprensible, lo cual debería reflejarse también en la claridad de los puntos de vista compartidos, como exige el literal "C". Por lo tanto, la discrepancia entre ambas calificaciones sugiere una falta de coherencia en la evaluación y una contradicción en los criterios utilizados.

Por lo anterior, solicito respetuosamente que se reevalúe la prueba realizada en el marco del proceso de selección, debido a las inconsistencias observadas en los puntajes otorgados por los entrevistadores, los cuales se contradicen entre sí. En particular, existe una falta de consenso en las calificaciones, lo que genera dudas sobre la coherencia y objetividad del proceso de evaluación. Además, se ha identificado una posible falta de objetividad por parte del entrevistador número 3, lo que afecta la transparencia y equidad del resultado. Por tanto, solicito que la prueba sea revisada nuevamente por otros profesionales capacitados, con el fin de garantizar que los puntajes reflejen de manera justa las competencias y cualidades requeridas para el cargo.

16. Fundamentos de derecho de la presente petición:

El sustento normativo de la presente petición se encuentra en la Sentencia **2016-00988** de 2019 del Consejo de Estado, es un referente clave para comprender los estándares jurídicos en los procesos de selección, particularmente en lo que respecta a la evaluación de los concursantes mediante entrevistas en concursos públicos. La sentencia aborda de manera detallada la forma en que deben llevarse a cabo estos procesos, asegurando la legalidad, la transparencia, la objetividad y el debido proceso, derechos fundamentales que se ven reflejados en la Constitución y en diversas normas legales que rigen estos procedimientos.

- **La importancia de la objetividad en la evaluación**

Uno de los aspectos más significativos de esta sentencia es el énfasis que pone en la objetividad de los procesos de evaluación, especialmente durante las entrevistas. El Consejo de Estado reconoce que las entrevistas son una herramienta fundamental para valorar las competencias de los aspirantes a cargos públicos. Sin embargo, señala que para que las entrevistas sean legítimas y se ajusten a los principios de igualdad y transparencia, las calificaciones deben basarse en criterios claramente establecidos y aplicados de manera consistente.

El fallo subraya que la discrepancia o incoherencia entre las calificaciones otorgadas por los distintos entrevistadores puede poner en duda la imparcialidad del proceso y afectar la fiabilidad del mismo. Este argumento se sustenta en que, si no se puede demostrar que

todos los entrevistadores aplicaron los mismos parámetros de evaluación, se vulnera el derecho de los aspirantes a una evaluación justa.

Además, la sentencia recalca que los entrevistadores deben ser capaces de justificar las calificaciones otorgadas con base en los criterios establecidos previamente. Esto no solo contribuye a garantizar la objetividad del proceso, sino también a la transparencia, ya que los concursantes deben poder entender cómo se evaluaron sus competencias y, en caso de ser necesario, impugnar una calificación que consideren injusta o errónea.

- **El principio de imparcialidad y la posible influencia subjetiva**

Otro aspecto fundamental de la sentencia es la imparcialidad de los entrevistadores. El Consejo de Estado insiste en que los evaluadores deben actuar de forma neutral, sin prejuicios, afinidades o influencias externas. Esto implica que las decisiones de calificación no deben estar condicionadas por factores ajenos a las competencias y habilidades del aspirante.

El Tribunal destaca que la imparcialidad es uno de los principios fundamentales que asegura que todos los concursantes tengan las mismas oportunidades y que el proceso de selección sea equitativo. Cualquier indicio de parcialidad o desigualdad en la calificación puede tener un impacto negativo en el derecho del aspirante a acceder al cargo para el cual está concursando. El impacto de estas irregularidades va más allá de una simple diferencia de calificación; afecta la confianza del público en la integridad del proceso.

La sentencia también aborda la importancia de contar con un comité de entrevistadores que pueda garantizar que las evaluaciones sean justas. La presencia de un equipo diverso en términos de conocimiento, experiencia y criterios de evaluación puede reducir el riesgo de que el proceso esté sesgado por la subjetividad de un solo evaluador.

- **El derecho a impugnar los resultados: Protección del Debido Proceso**

Un principio clave que surge de la sentencia es la protección del debido proceso en las evaluaciones. El Consejo de Estado deja claro que los concursantes tienen el derecho a impugnar los resultados de la evaluación si consideran que sus derechos fueron vulnerados, ya sea por discriminación, falta de transparencia o criterios de evaluación erróneos. Este derecho se fundamenta en la protección de los derechos fundamentales de los concursantes, y se extiende a la posibilidad de solicitar una revisión o revalorización de los puntajes obtenidos en la entrevista.

La impugnación de los resultados se enmarca dentro de los principios del debido proceso administrativo, tal como lo establece la Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo) y la Ley 1755 de 2015 (Ley de Derecho de Petición). A través de estos mecanismos legales, los aspirantes pueden presentar sus argumentos para que se revisen las evaluaciones realizadas en su contra.

En este sentido, la sentencia reitera que todas las decisiones administrativas, especialmente las que afectan derechos fundamentales como el acceso a cargos públicos, deben estar basadas en un proceso transparente, que permita a los concursantes conocer los criterios y parámetros utilizados, así como los motivos de las decisiones adoptadas.

- **La Función de la transparencia en el proceso de selección**

La transparencia es otro principio crucial abordado por la sentencia. Según el Consejo de Estado, el proceso de selección debe estar basado en criterios claros y explícitos, accesibles tanto para los concursantes como para la ciudadanía en general. Los evaluadores deben exponer de forma justificada las razones detrás de cada calificación otorgada, especificando los aspectos evaluados y cómo cada uno de ellos se corresponde con las competencias requeridas para el cargo.

Esto implica, entre otras cosas, que los concursantes tienen derecho a conocer, con antelación y de forma comprensible, los parámetros específicos sobre los cuales se les va a evaluar. Además, la administración tiene el deber de poner a disposición de los concursantes los resultados de la evaluación, detallando cómo se asignaron los puntajes, y ofreciendo explicaciones claras en caso de que se requiera una revisión.

En este contexto, el Consejo de Estado recalca que cualquier opacidad o falta de justificación de las calificaciones no solo afecta los derechos de los concursantes, sino que también socava la confianza pública en el proceso de selección y en la institución encargada de llevarlo a cabo.

El Consejo de Estado ha dejado claro, en diversas sentencias, que los concursos públicos de méritos deben estar fundamentados en un proceso de evaluación integral que considere tanto el **saber conocer** (conocimientos profesionales), el **saber hacer** (habilidades y destrezas) y el **saber ser** (competencias psicosociales y éticas). A continuación, se analiza cómo se ve reflejada esta estructura en el caso de las calificaciones dadas por los tres entrevistadores en el proceso que menciona.

“(...) Un concurso público de méritos valora, entre otros factores: (i) el «saber conocer», que se mide a través de pruebas escritas que retomen los conocimientos profesionales y pongan en evidencia la comprensión e interpretación del individuo; (ii) el «saber hacer», que se establece mediante «entrevistas» y análisis de la experiencia laboral, en donde se evalúan el manejo de los procedimientos y la capacidad propositiva, es decir, que se evidencien las habilidades y destrezas del individuo; y, (iii) el «saber ser», que se mide utilizando «pruebas psicotécnicas y/o de aptitud», como las «entrevistas», que reflejen las habilidades socio afectivas del individuo, teniendo en cuenta su postura ética y su código de valores, para evidenciar su calidad humana. De esta manera, se realiza una valoración integral de los concursantes, que permite apreciar sus características

personales, profesionales y de aptitud, por lo que resulta ser un medio legítimo e idóneo para medir mérito. (...)”

Uno de los aspectos más relevantes en este caso es la clara **discrepancia** en las calificaciones que otorgaron los entrevistadores. Este fenómeno resulta preocupante porque no se puede identificar una justificación clara para la diferencia entre los puntajes asignados por los entrevistadores, lo cual podría generar **dudas sobre la objetividad e imparcialidad del proceso** de evaluación.

La entrevista, tal como lo establece el **Consejo de Estado**, no solo debe evaluar el **saber conocer** (conocimientos), sino también el **saber hacer** (habilidades prácticas) y el **saber ser** (aspectos éticos y sociales). En este caso, la calificación del **entrevistador 3**, que otorga puntajes considerablemente bajos en todas las competencias evaluadas, plantea preguntas sobre su capacidad para valorar de manera integral las competencias del candidato. En particular:

- ✓ **Saber conocer:** Es importante evaluar los conocimientos relacionados con el cargo y la preparación académica del candidato. Las calificaciones otorgadas por el **entrevistador 3** no parecen correlacionarse con una valoración objetiva de la competencia del aspirante en este aspecto.
- ✓ **Saber hacer:** La capacidad de aplicar conocimientos de manera práctica es fundamental, y una calificación significativamente baja por parte de un entrevistador puede sugerir una mala interpretación de la experiencia y habilidades prácticas del candidato.
- ✓ **Saber ser:** El entrevistador también tiene que evaluar las competencias socioemocionales y éticas, lo cual es crucial en cargos de carácter judicial, como el de **Juez de Consumo**. Las calificaciones inconsistentes del **entrevistador 3** podrían reflejar la falta de comprensión de estas competencias, que son esenciales para un cargo de tal responsabilidad.

El hecho de que dos entrevistadores hayan otorgado calificaciones más altas y similares en comparación con el entrevistador 3, que dio calificaciones mucho más bajas, plantea dudas sobre la coherencia en la aplicación de los criterios de evaluación. El Consejo de Estado establece que, en un proceso de selección, los criterios deben ser transparentes, coherentes y justificables, de tal manera que cualquier diferencia entre los evaluadores esté debidamente respaldada por razones objetivas.

Si bien la evaluación en los concursos de méritos permite ciertas diferencias, estas deben estar justificadas con base en los parámetros previamente establecidos y aplicarse de manera uniforme. En este caso, las diferencias significativas entre los entrevistadores podrían haber afectado la imparcialidad y la justicia de la evaluación, comprometiendo el derecho del candidato a una selección justa.

A la luz de lo expuesto, es fundamental que se realice una revisión de las calificaciones otorgadas por el entrevistador 3, para identificar si hubo falta de imparcialidad, coherencia o justificación en la aplicación de los criterios de evaluación. Si las discrepancias no pueden ser suficientemente explicadas, se debería considerar la posibilidad de realizar una revalorización de las calificaciones o incluso excluir la evaluación del entrevistador N° 3, con el fin de garantizar que el proceso de selección sea justo y conforme a los principios constitucionales y legales.

Este análisis resalta la importancia de garantizar que los concursos públicos sean transparentes, imparciales y objetivos, asegurando la protección de los derechos fundamentales de los aspirantes, en particular el derecho a una selección justa y equitativa.

- **La necesidad de evaluadores capacitados**

Finalmente, la sentencia pone de manifiesto la importancia de que los entrevistadores cuenten con la formación adecuada y experiencia suficiente en los temas relacionados con el cargo que se está evaluando. Los entrevistadores deben poseer conocimientos técnicos y especializados para poder aplicar de manera efectiva los parámetros de evaluación. Esto no solo asegura que la entrevista sea de calidad, sino también que los criterios sean aplicados correctamente.

El fallo establece que la experiencia de los evaluadores en la materia vinculada al cargo para el cual se realiza la selección es crucial para asegurar una evaluación técnica y justa. Además, los evaluadores deben estar capacitados en metodologías de entrevista y técnicas de evaluación de competencias.

De este modo, el Consejo de Estado menciona que:

*"(...) **Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;** Previo a la realización de la entrevista se deben publicar mecanismos idóneos de verificación y control del papel de los entrevistadores, de manera tal que estos no desarrollen de manera arbitraria, subjetiva e imparcial su rol; y **Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista** y pueden ser recusados si existen razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda su imparcialidad.(...)". (Subrayado propio).*

Es importante resaltar que en el presente proceso de selección, se omitió este requisito, ya que no se brindó la información de los entrevistadores antes de la entrevista, sino que hasta el día 12 de enero de 2025, donde gracias al acceso a pruebas se tiene conocimiento de esta información.

De este modo, La Sentencia 2016-00988 de 2019 del Consejo de Estado establece directrices fundamentales para la correcta realización de entrevistas en concursos públicos, haciendo énfasis en la objetividad, imparcialidad, transparencia y debido proceso. La sentencia resalta que los entrevistadores deben actuar de manera justificada y que cualquier irregularidad en las calificaciones o en la aplicación de los criterios de evaluación puede ser motivo de impugnación. Además, se subraya la necesidad de que los entrevistadores cuenten con capacitación y experiencia adecuadas, y que los concursos sean conducidos con total transparencia para garantizar la equidad y la legalidad en los procesos de selección pública.

17. Peticiones y/o solicitudes:

Por todo lo anteriormente expuesto, y amparándome en lo consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, la ley 1755 de 2015, y demás normas concordante, solicito se responda de fondo lo siguiente:

1. Estructura y procedimientos de las entrevistas:

¿Cómo se estructuraron las entrevistas en el proceso de selección y qué procedimientos específicos se implementaron para garantizar que las preguntas fueran conocidas exclusivamente por los participantes en el momento de su entrevista?

2. Medidas preventivas para evitar divulgación de preguntas:

¿Qué medidas preventivas se tomaron para evitar que las preguntas de las entrevistas fueran divulgadas entre concursantes que fueron entrevistados en diferentes días?

3. Incidentes que pudieran haber comprometido la confidencialidad:

¿Existió algún incidente que pudiera haber comprometido la integridad y confidencialidad de las pruebas durante el proceso de selección? En caso afirmativo, ¿qué acciones correctivas se adoptaron para remediar dicha situación y garantizar la seguridad de la información?

4. Gestión de la equidad en el proceso de selección:

¿Qué medidas se adoptaron para asegurar que todos los aspirantes participaron en igualdad de condiciones durante el proceso de selección, y cómo se gestionó la confidencialidad de las preguntas entre concursantes?

5. Prevención de divulgación de información relevante:

¿Qué acciones concretas se tomaron para evitar la divulgación de información relevante entre concursantes? Además, ¿cómo se garantiza que no ocurrieron fugas de información que hayan afectado la equidad del proceso de evaluación?

6. Cualificaciones de los entrevistadores:

Solicito información sobre las cualificaciones y el perfil profesional de los entrevistadores encargados de realizar las entrevistas, con el fin de asegurar que el proceso se haya llevado a cabo de acuerdo con los estándares profesionales establecidos.

7. Perfil académico y profesional de los entrevistadores:

¿Podrían proporcionarme información detallada sobre el perfil académico y profesional de los entrevistadores que realizaron las entrevistas comportamentales para el proceso de selección al que me postulé, especialmente en lo que respecta a su formación en áreas vinculadas al Derecho y su experiencia en la selección de personal para cargos jurídicos?

8. Requisitos específicos para el cargo de Juez de Consumo:

Considerando que el cargo al que me postulé es el de Juez de Consumo, un cargo que he desempeñado durante más de cinco años, ¿cómo aseguran que los entrevistadores cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios en Derecho, particularmente en Derecho procesal y administrativo, para evaluar adecuadamente a los candidatos para este tipo de cargos judiciales?

9. Idoneidad de los entrevistadores:

Es fundamental que los entrevistadores posean la idoneidad necesaria para aplicar las entrevistas de manera objetiva, con un entendimiento profundo del perfil requerido para el cargo. ¿Qué medidas se tomaron para garantizar que los entrevistadores contaran con los conocimientos y experiencia necesarios para evaluar a los candidatos de manera efectiva?

10. Criterios y metodología de calificación:

Solicito una explicación detallada de los criterios y la metodología utilizada para la calificación de la entrevista, con el fin de garantizar la transparencia y equidad en el proceso de evaluación.

11. Solicitud de grabación y de los casos de la prueba:

Solicito amablemente la grabación de la entrevista realizada, con el fin de analizar si las calificaciones otorgadas por los profesionales que me entrevistaron son consistentes con lo

evaluado durante el proceso. Para tal fin, requiero también la información completa relacionada con el caso aplicado, los componentes evaluados y las preguntas formuladas (de manera individual) durante la entrevista. En caso de no poder acceder a esta solicitud, agradecería que se me expongan las razones de hecho y de derecho que justifiquen la negativa a la misma.

12. Selección de preguntas individuales:

Durante la entrevista, me fueron formuladas dos preguntas individuales que, según entiendo, fueron seleccionadas por los entrevistadores de una lista predefinida. Solicito amablemente que se me informe sobre el criterio utilizado para escoger dichas preguntas dentro de la lista disponible, ¿cuál fue le fundamentos de los entrevistadores para realizarme esas preguntas? Y ¿las preguntas tenían la misma complejidad para responder?

13. Justificación de la selección:

Agradecería recibir una explicación detallada sobre el proceso de selección de las preguntas, y cómo se determinó cuáles serían las preguntas más adecuadas para evaluar las competencias de los aspirantes en base a la estructura del proceso de selección.

14. Parámetros de evaluación:

¿Qué parámetros específicos se utilizaron para evaluar mis respuestas y comportamientos durante la entrevista, y cómo se determinó la calificación final en función de estos parámetros?

15. Reevaluación del puntaje:

Solicito formalmente la revaluación del puntaje asignado a mi entrevista, ya que considero que no se ajustó a los principios de transparencia, imparcialidad y justicia. ¿Qué procedimientos se seguirán para revisar este puntaje y asegurar que se ajuste adecuadamente a las normativas vigentes?

Solicito la revaluación de la prueba debido a las contradicciones en los puntajes otorgados y la falta de consenso entre los entrevistadores, así como la posible falta de objetividad del entrevistador número 3. Solicito que la evaluación sea realizada por profesionales imparciales para garantizar un proceso justo y transparente.

16. Revisión detallada de la evaluación:

Solicito una revisión detallada de mi evaluación, tomando en cuenta de manera adecuada mi perfil profesional, académico y la experiencia específica que poseo, para que mi calificación final refleje de manera más justa mi idoneidad para el cargo de Juez de Consumo.

17. Consideración del impacto de mi perfil profesional:

Con base en lo anterior, solicito que se considere de manera más detallada el impacto que mi formación académica y experiencia profesional deberían haber tenido en la calificación final. En caso de ser posible, ¿sería posible ajustar mi puntaje para que refleje con mayor precisión mi perfil profesional?

18. Revisión externa del puntaje:

En caso de que el puntaje no sea modificado tras la revisión interna, solicito que la calificación sea revisada por una instancia externa e imparcial que garantice que la evaluación se realizó conforme a los criterios adecuados y con la debida objetividad.

19. Razones detalladas de la calificación:

Solicito que se me proporcionen las razones y fundamentos detallados que sustentan los puntajes otorgados en mi entrevista. ¿Cómo se asignaron los valores específicos a cada aspirante, y qué criterios se utilizaron para determinar la calificación final?

20. Desglose de la evaluación:

Me permito solicitar un desglose claro de cómo se evaluaron mis respuestas, cuál fue la interpretación aplicada a cada conducta observada durante la entrevista, y cómo se fundamentaron las decisiones tomadas en relación con los puntajes asignados. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición.

21. Evaluación de los concursantes competidores:

Solicito información detallada sobre los concursantes que están compitiendo conmigo por el mismo cargo de Juez de Consumo, identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733", "733194312". ¿Fueron evaluados por los mismos entrevistadores que me evaluaron a mí, o se asignaron diferentes profesionales para la evaluación de cada uno de los aspirantes?

22. Diferencias en los procedimientos de evaluación:

En caso de que los concursantes mencionados hayan sido evaluados por diferentes profesionales, solicito una explicación clara sobre las razones detrás de esta diferencia en los procedimientos de evaluación. ¿Por qué se permitió que en otros cargos se aplicara un procedimiento común para todos los aspirantes, mientras que en este caso se usaron distintos entrevistadores?

23. Solicitud de evaluación por los mismos profesionales:

Solicito que se evalúe mi entrevista de manera similar a las realizadas a los participantes identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733" y "733194312", siendo evaluados por los mismos profesionales que intervinieron en sus entrevistas, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad y la imparcialidad en el proceso de evaluación. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición.

24. Unificación de criterios entre entrevistadores:

Dado que mi entrevista fue realizada por tres entrevistadores, ¿cómo se unificaron sus criterios de calificación para asegurar que las diferencias de valoración no afectaran la objetividad del puntaje final?

25. Fundamento de la asignación de puntajes:

Solicito que se me detalle el fundamento detrás de la asignación de cada milésima en mi puntuación. ¿Qué criterios específicos se emplearon para otorgar una décima o centésima adicional, o para deducirla en mi calificación final?. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición.

26. Revisión de la disparidad en la calificación:

Solicito la revisión de las calificaciones otorgadas por el entrevistador número 3 (Heidy Fernanda Ubaque Ronco), que fueron consistentemente más bajas que las otorgadas por los otros dos entrevistadores. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición.

27. Evaluación del perfil profesional del entrevistador número 3:

Solicito que se proporcione información detallada sobre el perfil académico y profesional de la señora Heidy Fernanda Ubaque Ronco (Entrevistador número 3), con el fin de verificar si cuenta con la experiencia y formación necesarias para realizar una evaluación imparcial y objetiva. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición.

28. Exclusión del entrevistador número 3:

Solicito que se excluya al entrevistador número 3 de la calificación de mi entrevista, debido a la posible falta de objetividad en su evaluación, y en su lugar, solo se evalúen las calificaciones de los entrevistadores número 1 y número 2.

Solicito que se reevalúe mi puntaje, excluyendo la calificación otorgada por el entrevistador número 3 debido a los errores evidentes en su valoración. Además, pido que el puntaje final supere los 9.6, asegurando así el respeto al principio de igualdad en relación con el tratamiento otorgado a los demás concursantes.

Solicito que, en caso de excluirse la calificación otorgada por el entrevistador número 3, se aclare de manera precisa cómo se calculará mi puntaje final. En particular, requiero que se indique si el puntaje total se determinará utilizando el promedio de las calificaciones otorgadas por los entrevistadores número 1 y número 2, o si se aplicará otro método de cálculo específico para este tipo de situaciones.

29. Solicitud de puntaje ajustado:

Solicito que se me proporcione de manera clara y detallada el puntaje total que se obtendría tomando únicamente en cuenta las calificaciones otorgadas por el entrevistador número 1 y el entrevistador número 2, excluyendo la calificación del entrevistador número 3.

30. Reevaluación por otro profesional idóneo:

En caso de que el entrevistador número 3 sea excluido, solicito asignar a un profesional idóneo y calificado para reevaluar mi entrevista y asegurar que se mantenga la imparcialidad en el proceso.

31. Solicitud de Informe detallado sobre los criterios de calificación y experiencia profesional de los entrevistadores

Me permito presentar la siguiente solicitud con el fin de que se realice una investigación sobre los criterios y la justificación de los puntajes otorgados durante el proceso de entrevista en el marco del concurso de méritos para el cargo de Juez de Consumo, en el cual participé como aspirante.

En relación con el proceso llevado a cabo, solicito respetuosamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la Universidad Libre que gestionen la solicitud de un informe detallado a los siguientes entrevistadores:

Entrevistador 1: Anyelka Paola Julio Páez

Entrevistador 2: José David Pérez Zuñiga

Entrevistador 3: Heidly Fernanda Ubaque Ronco

Solicito que se inste a cada uno de los entrevistadores para que proporcionen un informe detallado en el que justifiquen y respondan lo siguiente:

- a) ¿Cuáles fueron los criterios específicos utilizados para otorgar los puntajes en las distintas competencias evaluadas?

- b) ¿Los entrevistadores tienen conocimientos en derecho y, en particular, en las áreas vinculadas al cargo para el cual se realizó la entrevista (Juez de Consumo)?
- c) ¿Los entrevistadores tienen conocimientos sobre el funcionamiento de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), considerando que el cargo de Juez de Consumo implica comprender el funcionamiento de esta entidad?
- d) ¿Los entrevistadores tienen experiencia en Assessment, especialmente en procesos de selección de personal para cargos judiciales?
- e) ¿Cuántas veces han participado como entrevistadores en concursos de méritos similares?
- f) Solicito respetuosamente que los entrevistadores responsables de mi evaluación en el proceso de selección proporcionen una justificación detallada y motivada de la puntuación otorgada en cada una de las competencias evaluadas. Esta explicación debe incluir los criterios específicos utilizados para la asignación de las calificaciones, con el fin de garantizar la transparencia, la equidad y la objetividad en el proceso de evaluación, y permitir una comprensión clara de cómo se valoraron mis respuestas y desempeño durante la entrevista.

De no ser posible que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre puedan acceder a esta información de manera directa, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición y subsidiariamente **solicito que se haga el traslado de esta petición a los entrevistadores para que ellos mismos proporcionen la información solicitada**, conforme lo establece el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, que regula el derecho de petición y dispone que, en caso de no ser competencia de la entidad recibir la solicitud, debe ser remitida a la entidad competente o, en su defecto, a la persona indicada para su respuesta.

*“(…) ARTÍCULO 21. Funcionario sin competencia. Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. **Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remisorio al peticionario** o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente. (…)*. Subrayado y resaltado propio.

Agradezco la atención prestada a esta reclamación y quedo a la espera de la respuesta correspondiente

SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO

C.C. No. 1.010.203.402

Bogotá D.C., enero de 2025

Aspirante

SERGIO ESTEBAN MORENO ROZO

Inscripción: 710366177

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

Nro. de Reclamación SIMO 953346750

Radicado(s) de Entrada CNSC RE No. 2025RS001010 y RADICADO (UL) SP-202400140E

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

Aspirante:

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

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

ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Entrevista, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo que establece las reglas del Proceso de Selección y su respectivo Anexo, el pasado 23 de diciembre de 2024, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Entrevista; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir **desde las 00:00 del 24 de diciembre, hasta 23:59 del 31 de diciembre de 2024**, teniendo en cuenta que los días 25, 28 y 29 de diciembre no se encontraba habilitado el Aplicativo, por tratarse de días NO hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 11.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

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

“Adjunto Reclamación”

“Adjunto reclamación”

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

“(…) 16. Fundamentos de derecho de la presente petición: • La importancia de la objetividad en la evaluación, • El principio de imparcialidad y la posible influencia subjetiva, • El derecho a impugnar los resultados: Protección del Debido Proceso, • La Función de la transparencia en el proceso de selección, • La necesidad de evaluadores capacitados ”(…) Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante; Previo a la realización de la entrevista se deben publicar mecanismos idóneos de verificación y control del papel de los entrevistadores, de manera tal que estos no desarrollen de manera arbitraria, subjetiva e imparcial su rol; y Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista y pueden ser recusados si existen razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda su imparcialidad.(…)”. (Subrayado propio). Es importante resaltar que en el presente proceso de selección, se omitió este requisito, ya que no se brindó la información de los entrevistadores antes de la entrevista, sino que hasta el día 12 de enero de 2025, donde gracias al acceso a pruebas se tiene conocimiento de esta información (...) (...) Además, se subraya la necesidad de que los entrevistadores cuenten con capacitación y experiencia adecuadas, y que los concursos sean conducidos con total transparencia para garantizar la equidad y la legalidad en los procesos de selección pública (...), (...)17. Peticiones y/o solicitudes: Por todo lo



anteriormente expuesto, y amparándome en lo consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, la ley 1755 de 2015, y demás normas concordante, solicito se responda de fondo lo siguiente: 1. Estructura y procedimientos de las entrevistas: ¿Cómo se estructuraron las entrevistas en el proceso de selección y qué procedimientos específicos se implementaron para garantizar que las preguntas fueran conocidas exclusivamente por los participantes en el momento de su entrevista? 2. Medidas preventivas para evitar divulgación de preguntas: ¿Qué medidas preventivas se tomaron para evitar que las preguntas de las entrevistas fueran divulgadas entre concursantes que fueron entrevistados en diferentes días? 3. Incidentes que pudieran haber comprometido la confidencialidad: ¿Existió algún incidente que pudiera haber comprometido la integridad y confidencialidad de las pruebas durante el proceso de selección? En caso afirmativo, ¿qué acciones correctivas se adoptaron para remediar dicha situación y garantizar la seguridad de la información? 4. Gestión de la equidad en el proceso de selección: ¿Qué medidas se adoptaron para asegurar que todos los aspirantes participaron en igualdad de condiciones durante el proceso de selección, y cómo se gestionó la confidencialidad de las preguntas entre concursantes? 5. Prevención de divulgación de información relevante: ¿Qué acciones concretas se tomaron para evitar la divulgación de información relevante entre concursantes? Además, ¿cómo se garantiza que no ocurrieron fugas de información que hayan afectado la equidad del proceso de evaluación? 6. Cualificaciones de los entrevistadores: Solicito información sobre las cualificaciones y el perfil profesional de los entrevistadores encargados de realizar las entrevistas, con el fin de asegurar que el proceso se haya llevado a cabo de acuerdo con los estándares profesionales establecidos. 7. Perfil académico y profesional de los entrevistadores: ¿Podrían proporcionarme información detallada sobre el perfil académico y profesional de los entrevistadores que realizaron las entrevistas comportamentales para el proceso de selección al que me postulé, especialmente en lo que respecta a su formación en áreas vinculadas al Derecho y su experiencia en la selección de personal para cargos jurídicos? 8. Requisitos específicos para el cargo de Juez de Consumo: Considerando que el cargo al que me postulé es el de Juez de Consumo, un cargo que he desempeñado durante más de cinco años, ¿cómo aseguran que los entrevistadores cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios en Derecho, particularmente en Derecho procesal y administrativo, para evaluar adecuadamente a los candidatos para este tipo de cargos judiciales? 9. Idoneidad de los entrevistadores: Es fundamental que los entrevistadores posean la idoneidad necesaria para aplicar las entrevistas de manera objetiva, con un entendimiento profundo del perfil requerido para el cargo. ¿Qué medidas se tomaron para garantizar que los entrevistadores contaran con los conocimientos y experiencia necesarios para evaluar a los candidatos de manera efectiva? 10. Criterios y metodología de calificación: Solicito una explicación detallada de los criterios y la metodología utilizada para la calificación de la entrevista, con el fin de garantizar la transparencia y equidad en el proceso de evaluación. 11. Solicitud de grabación y de los casos de la prueba: Solicito amablemente la grabación de la entrevista realizada, con el fin de analizar si las calificaciones otorgadas por los profesionales que me entrevistaron son consistentes con lo evaluado durante el proceso. Para tal fin, requiero también la información completa relacionada con el caso aplicado, los componentes evaluados y las preguntas formuladas (de manera individual) durante la entrevista. En caso de no poder acceder a esta solicitud, agradecería que se me expongan las razones de hecho y de derecho



que justifiquen la negativa a la misma. 12. Selección de preguntas individuales: Durante la entrevista, me fueron formuladas dos preguntas individuales que, según entiendo, fueron seleccionadas por los entrevistadores de una lista predefinida. Solicito amablemente que se me informe sobre el criterio utilizado para escoger dichas preguntas dentro de la lista disponible, ¿cuál fue le fundamentos de los entrevistadores para realizarme esas preguntas? Y ¿las preguntas tenían la misma complejidad para responder? 13. Justificación de la selección: Agradecería recibir una explicación detallada sobre el proceso de selección de las preguntas, y cómo se determinó cuáles serían las preguntas más adecuadas para evaluar las competencias de los aspirantes en base a la estructura del proceso de selección. 14. Parámetros de evaluación: ¿Qué parámetros específicos se utilizaron para evaluar mis respuestas y comportamientos durante la entrevista, y cómo se determinó la calificación final en función de estos parámetros? 15. Reevaluación del puntaje: Solicito formalmente la reevaluación del puntaje asignado a mi entrevista, ya que considero que no se ajustó a los principios de transparencia, imparcialidad y justicia. ¿Qué procedimientos se seguirán para revisar este puntaje y asegurar que se ajuste adecuadamente a las normativas vigentes? Solicito la reevaluación de la prueba debido a las contradicciones en los puntajes otorgados y la falta de consenso entre los entrevistadores, así como la posible falta de objetividad del entrevistador número 3. Solicito que la evaluación sea realizada por profesionales imparciales para garantizar un proceso justo y transparente. 16. Revisión detallada de la evaluación: Solicito una revisión detallada de mi evaluación, tomando en cuenta de manera adecuada mi perfil profesional, académico y la experiencia específica que poseo, para que mi calificación final refleje de manera más justa mi idoneidad para el cargo de Juez de Consumo. 17. Consideración del impacto de mi perfil profesional: Con base en lo anterior, solicito que se considere de manera más detallada el impacto que mi formación académica y experiencia profesional deberían haber tenido en la calificación final. En caso de ser posible, ¿sería posible ajustar mi puntaje para que refleje con mayor precisión mi perfil profesional? 18. Revisión externa del puntaje: En caso de que el puntaje no sea modificado tras la revisión interna, solicito que la calificación sea revisada por una instancia externa e imparcial que garantice que la evaluación se realizó conforme a los criterios adecuados y con la debida objetividad. 19. Razones detalladas de la calificación: Solicito que se me proporcionen las razones y fundamentos detallados que sustentan los puntajes otorgados en mi entrevista. ¿Cómo se asignaron los valores específicos a cada aspirante, y qué criterios se utilizaron para determinar la calificación final? 20. Desglose de la evaluación: Me permito solicitar un desglose claro de cómo se evaluaron mis respuestas, cuál fue la interpretación aplicada a cada conducta observada durante la entrevista, y cómo se fundamentaron las decisiones tomadas en relación con los puntajes asignados. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición. 21. Evaluación de los concursantes competidores: Solicito información detallada sobre los concursantes que están compitiendo conmigo por el mismo cargo de Juez de Consumo, identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733", "733194312". ¿Fueron evaluados por los mismos entrevistadores que me evaluaron a mí, o se asignaron diferentes profesionales para la evaluación de cada uno de los aspirantes? 22. Diferencias en los procedimientos de evaluación: En caso de que los concursantes mencionados hayan sido evaluados por



diferentes profesionales, solicito una explicación clara sobre las razones detrás de esta diferencia en los procedimientos de evaluación. ¿Por qué se permitió que en otros cargos se aplicara un procedimiento común para todos los aspirantes, mientras que en este caso se usaron distintos entrevistadores? 23. Solicitud de evaluación por los mismos profesionales: Solicito que se evalúe mi entrevista de manera similar a las realizadas a los participantes identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733" y "733194312", siendo evaluados por los mismos profesionales que intervinieron en sus entrevistas, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad y la imparcialidad en el proceso de evaluación. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición. 24. Unificación de criterios entre entrevistadores: Dado que mi entrevista fue realizada por tres entrevistadores, ¿cómo se unificaron sus criterios de calificación para asegurar que las diferencias de valoración no afectaran la objetividad del puntaje final? 25. Fundamento de la asignación de puntajes: Solicito que se me detalle el fundamento detrás de la asignación de cada milésima en mi puntuación. ¿Qué criterios específicos se emplearon para otorgar una décima o centésima adicional, o para deducirla en mi calificación final? De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición. 26. Revisión de la disparidad en la calificación: Solicito la revisión de las calificaciones otorgadas por el entrevistador número 3 (Heidy Fernanda Ubaque Ronco), que fueron consistentemente más bajas que las otorgadas por los otros dos entrevistadores. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición. 27. Evaluación del perfil profesional del entrevistador número 3: Solicito que se proporcione información detallada sobre el perfil académico y profesional de la señora Heidy Fernanda Ubaque Ronco (Entrevistador número 3), con el fin de verificar si cuenta con la experiencia y formación necesarias para realizar una evaluación imparcial y objetiva. De lo contrario, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición. 28. Exclusión del entrevistador número 3: Solicito que se excluya al entrevistador número 3 de la calificación de mi entrevista, debido a la posible falta de objetividad en su evaluación, y en su lugar, solo se evalúen las calificaciones de los entrevistadores número 1 y número 2. Solicito que se reevalúe mi puntaje, excluyendo la calificación otorgada por el entrevistador número 3 debido a los errores evidentes en su valoración. Además, pido que el puntaje final supere los 9.6, asegurando así el respeto al principio de igualdad en relación con el tratamiento otorgado a los demás concursantes. Solicito que, en caso de excluirse la calificación otorgada por el entrevistador número 3, se aclare de manera precisa cómo se calculará mi puntaje final. En particular, requiero que se indique si el puntaje total se determinará utilizando el promedio de las calificaciones otorgadas por los entrevistadores número 1 y número 2, o si se aplicará otro método de cálculo específico para este tipo de situaciones. 29. Solicitud de puntaje ajustado: Solicito que se me proporcione de manera clara y detallada el puntaje total que se obtendría tomando únicamente en cuenta las calificaciones otorgadas por el entrevistador número 1 y el entrevistador número 2, excluyendo la calificación del entrevistador número 3. 30. Reevaluación por otro profesional idóneo: En caso de que el entrevistador número 3 sea excluido, solicito asignar a un profesional idóneo y calificado para reevaluar mi entrevista y asegurar que se mantenga la imparcialidad en el proceso. 31. Solicitud de Informe detallado

sobre los criterios de calificación y experiencia profesional de los entrevistadores Me permito presentar la siguiente solicitud con el fin de que se realice una investigación sobre los criterios y la justificación de los puntajes otorgados durante el proceso de entrevista en el marco del concurso de méritos para el cargo de Juez de Consumo, en el cual participé como aspirante. En relación con el proceso llevado a cabo, solicito respetuosamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la Universidad Libre que gestionen la solicitud de un informe detallado a los siguientes entrevistadores: Entrevistador 1: Anyelka Paola Julio Páez Entrevistador 2: José David Pérez Zuñiga Entrevistador 3: Heidy Fernanda Ubaque Ronco Solicito que se inste a cada uno de los entrevistadores para que proporcionen un informe detallado en el que justifiquen y respondan lo siguiente: a) ¿Cuáles fueron los criterios específicos utilizados para otorgar los puntajes en las distintas competencias evaluadas? b) ¿Los entrevistadores tienen conocimientos en derecho y, en particular, en las áreas vinculadas al cargo para el cual se realizó la entrevista (Juez de Consumo)? c) ¿Los entrevistadores tienen conocimientos sobre el funcionamiento de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), considerando que el cargo de Juez de Consumo implica comprender el funcionamiento de esta entidad? d) ¿Los entrevistadores tienen experiencia en Assessment, especialmente en procesos de selección de personal para cargos judiciales? e) ¿Cuántas veces han participado como entrevistadores en concursos de méritos similares? f) Solicito respetuosamente que los entrevistadores responsables de mi evaluación en el proceso de selección proporcionen una justificación detallada y motivada de la puntuación otorgada en cada una de las competencias evaluadas. Esta explicación debe incluir los criterios específicos utilizados para la asignación de las calificaciones, con el fin de garantizar la transparencia, la equidad y la objetividad en el proceso de evaluación, y permitir una comprensión clara de cómo se valoraron mis respuestas y desempeño durante la entrevista. De no ser posible que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre puedan acceder a esta información de manera directa, por favor explicar las razones de hecho y de derecho por las cuales no se accede a la mencionada petición y subsidiariamente solicito que se haga el traslado de esta petición a los entrevistadores para que ellos mismos proporcionen la información solicitada, conforme lo establece el artículo 21 de la Ley 1755 de 2015, que regula el derecho de petición y dispone que, en caso de no ser competencia de la entidad recibir la solicitud, debe ser remitida a la entidad competente o, en su defecto, a la persona indicada para su respuesta. "(...) ARTÍCULO 21. Funcionario sin competencia. Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remitatorio al peticionario o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente. (...). Subrayado y resaltado propio. Agradezco la atención prestada a esta reclamación y quedo a la espera de la respuesta correspondiente (...)"

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

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

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

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

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

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

Tabla 1.

Escala de desempeño y/o valoración.

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

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

Procesamiento de las planillas de evaluación

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

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

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

Verificación de que todas las inscripciones hayan sido leídas.

Competencias sin puntuación

Se verifican las sumas de los totales

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

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

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

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

Donde:

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

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

k : Es el número de entrevistadores.

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

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

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

Donde:

PF_n : Puntuación final del n-ésimo aspirante.

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

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

Paso 3. Truncar la calificación

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

Ejemplo de calificación

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

Tabla 2. Ejemplo de totales

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

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

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

Posteriormente se reescala el puntaje

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

$$Cal_{esc} = 0.626666666666667 * 100$$

$$Cal_{esc} = 62.6666666666667$$

Finalizamos con el paso 3, truncando la calificación:

$$Cal = 62.66$$

Puntaje final

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

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

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

COMPETENCIA	PUNTUACIÓN EN LA COMPETENCIA
Orientación al usuario y al ciudadano	11
Orientación a resultados	12
Trabajo en equipo	9
Comunicación efectiva	11
Gestión de procedimientos	12

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

PUNTUACIÓN EN LAS COMPETENCIAS (P_c)

$$P_c = \left(\frac{55}{75} \right)$$

El resultado del paso anterior es: (P_c) = **0.7333333**

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

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

Donde

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

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

Calificación

92.38

2. De acuerdo a su reclamación sobre “(...) ¿Cómo se estructuraron las entrevistas en el proceso de selección (...)” y “(...) Agradecería recibir una explicación detallada sobre el proceso de selección de las preguntas, y cómo se determinó cuáles serían las preguntas más adecuadas para evaluar las competencias de los aspirantes en base a la estructura del proceso de selección (...)”, es importante indicar que, en el marco general de la metodología adoptada sobre la cual se diseñó e implementó la prueba de entrevista, acoge el modelo basado en competencias: tipo Situacional y de incidentes críticos.

Esta metodología de entrevista, corresponde a la centrada en la evaluación de los candidatos a partir del establecimiento de situaciones hipotéticas en las que el participante deberá dar solución partiendo del análisis de diferentes circunstancias (Maurer, 1997). La modalidad de

entrevista de tipo situacional tiene el propósito de analizar el modo en que el entrevistado resuelve las situaciones planteadas (Alles, 2011).

La entrevista bajo la metodología situacional tiene sustento en que las conductas futuras se relacionan con la conducta actual, es decir, en que la intención de una persona está asociada con su conducta. A la vez, se centra en lo que el candidato debería hacer en una situación particular y se desarrolla conforme a la interrelación que existe entre lo que una persona dice que va a hacer y las acciones futuras que tomará, bajo la premisa de la existencia de una relación directa y consecuente entre estas. Por lo tanto, el futuro rendimiento del candidato puede predecirse si se conocen sus metas e intenciones (Salgado et al., 2004).

Así, con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las distintas etapas que permitieron elaborar el instrumento de medición, descritos a continuación:

- **Etapas 1. Preparación del Contenido:** en esta etapa se desarrolló toda la recolección y análisis de los empleos y las competencias requeridas para el ejercicio exitoso del cargo. En primera instancia, se identificaron de forma concreta las funciones claves y los fundamentos de la actividad. Este análisis permitió establecer relaciones existentes entre habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, y los resultados de la aplicación de éstas en distintas situaciones de trabajo y, con ello, determinar las competencias relevantes que facilitan la obtención de un resultado en su contexto laboral específico. Con esta información y el respectivo análisis se identificaron y las competencias a evaluar y se definieron los respectivos criterios de desempeño.
- **Etapas 2. Planeación y diseño de la estructura:** en esta etapa se definieron las especificaciones respecto a la forma en que se desarrollaría la prueba (tiempo y características de la entrevista), con el fin de determinar la estandarización de componentes, tales como: ejercicios situacionales, preguntas, secuencia, registro y elaboración de la información, protocolo de aplicación y calificación.
- **Etapas 3. Construcción del contenido y las rúbricas:** esta etapa correspondió al diseño de las situaciones que permitieran que los participantes manifestaran a través de sus comportamientos, las competencias determinadas a evaluar - definidas en la etapa de preparación- y simultáneamente, que los entrevistadores pudieran observar los criterios de desempeño que las evidencian.
- **Etapas 4. Validación y aprobación de las rúbricas:** en esta etapa se llevó a cabo el procedimiento de validación del contenido y de las rúbricas, mediante el cual se realizó una revisión y análisis de cada una de ellas y sus contenidos con base en los parámetros de construcción y técnica. Un equipo de expertos conceptuó sobre la alineación de la

rúbrica, su contenido, las competencias a evaluar, conforme a los criterios de desempeño frente al perfil del empleo y los objetivos de la evaluación. Luego, se realizaron las pruebas piloto de las rúbricas, lo que permitió calibrar los casos, el protocolo, los procedimientos, tiempos y mecanismos de seguridad necesarios y demás recursos o condiciones que se requieren para el desarrollo de la prueba de entrevista.

Cabe señalar que el proceso anteriormente expuesto fue adelantado por profesionales expertos técnicos en procesos de evaluación y entrevistas, y se puede afirmar que: la prueba es un medio técnico objetivo e imparcial, realizada bajo un estricto proceso sistemático con la aplicación de criterios técnicos y parámetros previamente establecidos, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia (Perfil) para los cuales fue aplicada.

3. En respuesta a su solicitud “(...) se me informe sobre el criterio utilizado para escoger dichas preguntas dentro de la lista disponible, ¿cuál fue le fundamentos de los entrevistadores para realizarme esas preguntas? ¿las preguntas tenían la misma complejidad para responder?, es pertinente indicar que, en la Guía de Orientación al Aspirante GOA, se indica que:

“(...) En la segunda fase, se realizará una ronda de preguntas, tres preguntas para cada aspirante, las cuales tienen como propósito evidenciar las conductas relacionadas con las competencias requeridas.”.

En este sentido, las preguntas fueron elaboradas para indagar sobre la experiencia en la resolución del ejercicio situacional y el complemento, para hacer más evidentes o evidenciar las conductas y/o comportamientos que por alguna razón no hayan emergido durante la solución del ejercicio y que permitirán al entrevistador evidenciar las competencias y características de personalidad evaluadas a partir de los respectivos indicadores conductuales, ya que la información relacionada con la experiencia particular del aspirante resulta puramente anecdótica y no ofrece elementos de juicio para ser evaluados por parte del entrevistador.

4. De acuerdo a su solicitud de “(...) Solicito una explicación detallada de los criterios y la metodología utilizada para la calificación de la entrevista, con el fin de garantizar la transparencia y equidad en el proceso de evaluación. (...)” y “(...)¿Qué parámetros específicos se utilizaron para evaluar mis respuestas y comportamientos durante la entrevista, y cómo se determinó la calificación final en función de estos parámetros? (...)”, nos permitimos aclararle que, la prueba de entrevista se basa en el modelo de evaluación por competencias y las técnicas de entrevista situacional y de incidentes críticos. Para ello, a partir de las competencias establecidas se procedió a analizar las definiciones y alcances de las competencias y sus conductas asociadas, con el fin de establecer los criterios de desempeño a partir de indicadores de comportamiento objetivamente observables, para determinar la tenencia y nivel de desarrollo de la competencia.

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

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

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

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

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

En consecuencia, de conformidad con el enfoque establecido y la estructura del perfil determinado por la entidad para el empleo **Profesional Universitario grado 9**, la Universidad Libre diseñó la prueba para medir las siguientes competencias:

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

Así las cosas, es pertinente indicar que el resultado obtenido por usted corresponde en forma íntegra a las puntuaciones asignadas y sustentadas por los entrevistadores a cada

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

5. En cuanto a la información solicitada respecto al perfil de los entrevistadores para el proceso de entrevista “(...) Solicito información sobre las cualificaciones y el perfil profesional de los entrevistadores encargados de realizar las entrevistas, con el fin de asegurar que el proceso se haya llevado a cabo de acuerdo con los estándares profesionales establecidos. (...)”, la Universidad Libre realizó un proceso de selección teniendo los parámetros determinados en la tabla del Anexo Técnico de Especificaciones y Requerimientos Técnicos de la Licitación del Proceso de selección n.º 2502 al 2508 de 2023. Superintendencias de la Administración Pública Nacional:

“(...) Jurado entrevistador (a) Psicología... dos (2) años de experiencia profesional en aplicación de entrevistas por competencias laborales en procesos de selección, preferiblemente en el sector público.”

6. Con el objeto de responder a su solicitud “(...) ¿Podrían proporcionarme información detallada sobre el perfil académico y profesional de los entrevistadores que realizaron las entrevistas comportamentales para el proceso de selección al que me postulé, especialmente en lo que respecta a su formación en áreas vinculadas al Derecho y su experiencia en la selección de personal para cargos jurídicos? (...)”, “(...) Solicito que se proporcione información detallada sobre el perfil académico y profesional de la señora Heidy Fernanda Ubaque Ronco (Entrevistador número 3), con el fin de verificar si cuenta con la experiencia y formación necesarias para realizar una evaluación imparcial y objetiva (...)” y “(...) ¿Cuántas veces han participado como entrevistadores en concursos de méritos (...)”, le manifestamos que **NO** podemos suministrar la información personal acerca de las personas que fungieron como entrevistadores dentro de la prueba de entrevista de la presente convocatoria, lo anterior comoquiera que dicha información **NO** puede ser entregada sin su consentimiento, pues de hacerlo así, se estaría violando su derecho a la intimidad.

No obstante, es preciso indicarle que, para el proceso de entrevista, la Universidad Libre realizó un proceso de selección teniendo los parámetros determinados en el Anexo Técnico de Especificaciones y Requerimientos Técnicos de la Licitación del Proceso de selección n.º 2502 al 2508 de 2023. Superintendencias de la Administración Pública Nacional, donde se contrataron profesionales con perfiles con mínimo las siguientes características:

“(...)”

Aplicación Prueba de Entrevista

(...)

“2 años de experiencia relacionada o en el desarrollo de tres procesos de selección en los últimos 5 años. En una y otra alternativa, la experiencia debió ser adquirida en procesos que al menos sumen los 200 participantes a los que se le aplica la Prueba de Entrevista”.

(...)”

7. En respuesta a su inquietud frente a “(...) Considerando que el cargo al que me postulé es el de Juez de Consumo, un cargo que he desempeñado durante más de cinco años, ¿cómo aseguran que los entrevistadores cuentan con los conocimientos y experiencia necesarios en Derecho, particularmente en Derecho procesal y administrativo, para evaluar adecuadamente a los candidatos para este tipo de cargos judiciales? (...)”, “(...) ¿Los entrevistadores tienen conocimientos en derecho y, en particular, en las áreas vinculadas al cargo para el cual se realizó la entrevista (Juez de Consumo)? ¿Los entrevistadores tienen conocimientos sobre el funcionamiento de la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC), considerando que el cargo de Juez de Consumo implica comprender el funcionamiento de esta entidad? ¿Los entrevistadores tienen experiencia en Assessment, especialmente en procesos de selección de personal para cargos judiciales? (...)” y “(...) ¿Cuántas veces han participado como entrevistadores en concursos de méritos (...)”, se aclara que el Anexo No. 1 Especificaciones y requerimientos Técnicos, en el capítulo 9, apartado 9.4 Perfil de los Jurados para la aplicación de la Prueba de Entrevista, indica:

“9.4 Perfil de los Jurados para la aplicación de la Prueba de Entrevista

Para efectos de los perfiles académicos, profesionales y de experiencia, el operador o IES debe garantizar de cumplir con profesionales con las siguientes Especificaciones:

TABLA No. 12

Perfiles del personal encargado de la construcción de los casos de la prueba de Entrevista y la aplicación

Cargo	Formación académica	Perfil
Jurado Entrevistador(a)	Psicología	Tres (3) años de experiencia profesional en aplicación de Entrevistas por competencias laborales en procesos de selección, preferiblemente en el sector público.

Dado lo anterior, la Universidad Libre como operador del Proceso de selección N.º 2502 al 2508 de 2023. Superintendencias de la Administración Pública Nacional, realizó las verificaciones pertinentes para constatar que cada uno de los jurados entrevistadores cumpliera con el requisito tanto de formación académica como de

experiencia profesional y con base en ello, se determinará si se presenta alguna inhabilidad para ejecutar la actividad de jurado entrevistador.



8. Con referencia a su reclamación, donde manifiesta: “(...) Es fundamental que los entrevistadores posean la idoneidad necesaria para aplicar las entrevistas de manera objetiva, con un entendimiento profundo del perfil requerido para el cargo. ¿Qué medidas se tomaron para garantizar que los entrevistadores contaran con los conocimientos y experiencia necesarios para evaluar a los candidatos de manera efectiva? (...)”, nos permitimos informarle que, en cumplimiento del Anexo Técnico, este determina que:

“La realización de las entrevistas estará a cargo de un equipo de profesionales de la psicología con amplia experiencia en entrevista, quienes están plenamente contextualizados con las características de los empleos, la metodología de aplicación de la entrevista, la calificación e interpretación de los resultados, con el fin de ejecutar un proceso exitoso y cuyos perfiles se darán a conocer con mínimo tres (3) días de antelación a la realización de la prueba, en la matriz suministrada por la CNSC, allegando los debidos soportes”.

La Universidad Libre diseñó y ejecutó una serie de capacitaciones a los entrevistadores; adicionalmente, ellos fueron sometidos a un proceso de evaluación para asegurar la comprensión y apropiación del proceso y la metodología de la entrevista para su ejecución en las diferentes sesiones programadas.

Es de aclarar que en las capacitaciones los entrevistadores se familiarizaron con el material relacionado con el proceso y sus procedimientos, los formatos de calificación, rúbricas y se realizaron ejercicios prácticos a partir de casos ejemplo. Sin embargo, el material propio de la aplicación de la prueba (caso y tareas), solo fue conocido por los entrevistadores antes de iniciar la correspondiente sesión de entrevista, debido a que este es material confidencial que goza de reserva legal y propiedad intelectual de la CNSC, motivo por el cual, solo puede ser conocido a través de los medios idóneos establecidos por la cadena de custodia. Por lo anterior, se reitera que los entrevistadores conocieron el material a través de diversas capacitaciones y contaron con la información suficiente para realizar la entrevista.



9. Frente a su solicitud de que se le proporcione todo el material magnetofónico de la prueba “(...) Solicito amablemente la grabación de la entrevista realizada, con el fin de analizar si las calificaciones otorgadas por los profesionales que me entrevistaron son consistentes con lo evaluado durante el proceso (...)”, o su respectiva transcripción, se precisa que es imposible acceder afirmativamente a la misma, toda vez que, como se expresó en la Guía de Orientación al Aspirante para el Acceso a la Prueba de Entrevista, los documentos a los que los participantes tendrán derecho a acceder son:

- Rúbrica con competencias e indicadores de desempeño
- Informe de resultados de prueba de entrevista
- Hoja en blanco

Así mismo, respecto a su solicitud de brindarle los audios de la sesión de entrevista o la transcripción de esta, se informa que, NO es posible acceder a la misma, por cuanto éste archivo registra toda la sesión, entre lo cual está la información de la rúbrica de la prueba.

Es de recordar que las pruebas aplicadas en los procesos de selección tienen carácter reservado y sólo pueden ser de conocimiento de manera presencial por los aspirantes que, junto con su reclamación sobre los resultados de las pruebas publicados, solicitaron acceso de conformidad con lo establecido en el Anexo Técnico de la Convocatoria.

Aclarando que la totalidad del material de la prueba de entrevista debe mantenerse en absoluta reserva, y el operador del proceso garantiza que la información original NO sea adulterada en ningún momento. Al respecto, se aclara que los procedimientos y restricciones referidas en el párrafo que precede se sustentan en lo manifestado por la Corte Constitucional en la sentencia de T-180 de 2015, donde se analiza la posible vulneración de los derechos a la Defensa y la Contradicción, por la prohibición establecida en las normas del concurso de méritos, al momento del acceso al material de las pruebas; sobre el particular indica:

*“8.10 La Corte aclara que, el acceso a los documentos referidos a los procesos de selección por parte del aspirante **no debe ser absoluto en aras de conservar los pilares fundamentales del principio del mérito.**”*

(...)

En esa medida, con la finalidad de maximizar la relevancia de la reserva documental establecida en los concursos de méritos, con respecto del derecho de contradicción y defensa de los postulantes, se adicionará el ordinal cuarto de la sentencia objeto de revisión.

*Para tal efecto, el mecanismo diseñado por la CNSC para garantizar que los inscritos en las convocatorias puedan conocer directamente el contenido de las pruebas que les hayan sido aplicadas y sus calificaciones, debe consagrar la posibilidad de que a través de otra institución pública que tenga presencia en el lugar de presentación del examen, el aspirante pueda consultar personalmente los documentos reseñados, ante un funcionario competente que garantice el registro de la cadena de custodia. **En ningún caso se podrá autorizar su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) para conservar la reserva respecto de terceros.**” (Subrayado y negrilla propias).*

Motivo por el cual, se precisa que el procedimiento para el acceso al material de la prueba de entrevista se realizó de conformidad con los parámetros y principios que rigen el presente Proceso de Selección.

10. Con respecto a su solicitud de que se le proporcione “(...) requiero también la información completa relacionada con el caso aplicado, los componentes evaluados y las preguntas formuladas (de manera individual) durante la entrevista. (...)”, se precisa que **NO** es posible acceder afirmativamente a la misma, toda vez que la totalidad del material de la Prueba de Entrevista debe mantenerse en absoluta reserva, y el Operador del proceso garantiza que la información original **NO** sea adulterada en ningún momento.

Por las razones expuestas, en ningún caso, se podrá autorizar su reproducción física o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), ni copia literal o parcial del material de la Prueba de Entrevista, así como tampoco es posible en la jornada de acceso o por reclamación, allegar el material total de la prueba.

Al respecto, se aclara que los procedimientos y restricciones referidas en el párrafo que precede se sustentan en lo manifestado por la Corte Constitucional en la sentencia de T-180 de 2015, donde se analiza la posible vulneración de los derechos a la Defensa y la Contradicción, por la prohibición establecida en las normas del concurso de méritos, al momento del acceso al material de las pruebas; sobre el particular indica:

“8.10 La Corte aclara que el acceso a los documentos referidos a los procesos de selección por parte del aspirante no debe ser absoluto en aras de conservar los pilares fundamentales del principio del mérito.

En esa medida, con la finalidad de maximizar la relevancia de la reserva documental establecida en los concursos de méritos, con respeto del derecho de contradicción y defensa de los postulantes, se adicionará el ordinal cuarto de la sentencia objeto de revisión.

*Para tal efecto, el mecanismo diseñado por la CNSC para garantizar que los inscritos en las convocatorias puedan conocer directamente el contenido de las pruebas que les hayan sido aplicadas y sus calificaciones, **debe consagrar la posibilidad de que a través de otra institución pública que tenga presencia en el lugar de presentación del examen, el aspirante pueda consultar personalmente los documentos reseñados, ante un funcionario competente que garantice el registro de la cadena de custodia.** En ningún caso se podrá autorizar su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) para conservar la reserva respecto de terceros.” (Subrayado y negrilla propias).*

En este orden, en garantía de los derechos de contradicción y defensa se otorgó la posibilidad a los aspirantes que asistieron a la Jornada de Acceso a la Prueba de Entrevista de revisar los siguientes documentos:

- Rúbrica con competencias e indicadores de desempeño
- Informe de resultados de prueba de entrevista

Motivo por el cual, se confirma la improcedencia de acceder a su solicitud; toda vez que es obligación de la Universidad Libre mantener y garantizar la reserva del material de la Prueba

de Entrevista. Sin embargo, se aclara que los indicadores de desempeño, el caso y complemento fueron expuestos a los presentes a la jornada de acceso a la señalada prueba, de los cuales usted pudo tener conocimiento por cuanto asistió a la misma.



11. Por otra parte, su apreciación respecto a “(...) solicito que se considere de manera más detallada el impacto que mi formación académica y experiencia profesional deberían haber tenido en la calificación final. (...)”, estriba precisamente en un juicio puramente subjetivo sobre las calidades y competencias que posee para desempeñar el cargo por el cual concursa, poniendo en tela de juicio los procedimientos, los medios implementados y los resultados, por lo que es pertinente aclarar que el artículo 125 de la Carta Política, dispone que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, y el ingreso a los mismos se hará previo el cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

En desarrollo de la norma constitucional, el Legislador expidió la Ley 909 de 2004, que en su artículo 27 define la carrera administrativa como, un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público, señalando que, el ingreso y permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección, garantizando la transparencia y objetividad, sin discriminación alguna.

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



12. Respecto a su solicitud “(...) Solicito información detallada sobre los concursantes que están compitiendo conmigo por el mismo cargo de Juez de Consumo, identificados con los números de inscripción “722050709”, “714655767”, “715401733”, “733194312”. ¿Fueron evaluados por los mismos entrevistadores que me evaluaron a mí, o se asignaron diferentes profesionales para la evaluación de cada uno de los aspirantes? (...)”, es necesario precisar, que la Ley 909 de 2004, “Por medio de la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”, fue expedida con base en la carta iberoamericana de la Función Pública, la cual coadyuvo a la regulación de los procesos de selección por mérito para los

cargos públicos pertenecientes al sistema de carrera administrativa, tal como lo señala el Artículo 125 de nuestra Constitución Política de Colombia.

Ahora bien, para atender su requerimiento, se informa que **NO** es procedente realizar la comparación de sus resultados con el de otros aspirantes, como quiera que el inciso 3 del Numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, contempla que:

*“(…) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección **tienen el carácter reservado**, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación”.*

Por su parte, el Anexo del Acuerdo de Convocatoria dispone:

“11.4 RECLAMACIONES A LA PRUEBA DE ENTREVISTA

El plazo para realizar las reclamaciones por esta prueba es de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, en consonancia con lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005. Las reclamaciones de los aspirantes respecto de los resultados de las pruebas aplicadas en el proceso de selección SÓLO serán recibidas a través de SIMO, ingresando con su usuario y contraseña.

Dentro de la oportunidad para presentar reclamaciones, los aspirantes que manifiesten en la misma la necesidad de acceder a la prueba presentada lo harán a través del aplicativo diseñado para las reclamaciones; atendiendo para ello el protocolo que para el efecto se establezca. La CNSC fijará el procedimiento y condiciones para el mencionado acceso.

El aspirante solo podrá acceder a la prueba por él presentada, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiéndole que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva o limitación contenida en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

(…)”

En conclusión, y como se observa en los argumentos antes descritos y de las normas citadas, se evidencia que la información que usted está solicitando tiene **carácter reservado** por contener información privada de otros participantes inscritos al Proceso de Selección en desarrollo, razón por la cual **NO** es procedente atender favorablemente su solicitud.

13. En atención a su reclamación *“(…) En caso de que los concursantes mencionados hayan sido evaluados por diferentes profesionales, solicito una explicación clara sobre las razones detrás de esta diferencia en los procedimientos de evaluación. ¿Por qué se permitió que en otros cargos se aplicara un procedimiento común para todos los aspirantes, mientras que en este caso se usaron distintos entrevistadores? (...)”*, se debe señalar que las competencias definidas y priorizadas por perfil del cargo responden al proceso de validación de la propuesta de la Universidad Libre en la que relacionó el perfil del cargo, la agrupación de empleos de igual naturaleza y las competencias necesarias. Por tanto, la prueba de entrevista se realizó en grupos de personas

con empleos de igual naturaleza, que permitió que la prueba se presente con aspirantes que participan para el mismo empleo bajo las mismas condiciones.

14. En relación con su solicitud "(...) Solicito que se evalúe mi entrevista de manera similar a las realizadas a los participantes identificados con los números de inscripción "722050709", "714655767", "715401733" y "733194312", siendo evaluados por los mismos profesionales que intervinieron en sus entrevistas (...)", es importante aclarar que, debido al volumen de aspirantes y la aplicación simultánea de la prueba en diversas ciudades del país, no fue posible que un único grupo de tres entrevistadores realizara las entrevistas de manera exclusiva para una misma OPEC. Este aspecto obedece a razones logísticas y operativas inherentes a un proceso de selección de esta magnitud, el cual se desarrolló de manera simultánea a nivel nacional en 32 ciudades.

Para garantizar la homogeneidad en la aplicación de la metodología y la objetividad en la evaluación, la Universidad Libre implementó un protocolo detallado de entrevistas, diseñado para establecer lineamientos claros sobre los procedimientos a seguir antes, durante y después de la aplicación de la prueba. Este protocolo fue elaborado de acuerdo con los parámetros establecidos en el Anexo Técnico de Especificaciones y Requerimientos Técnicos de la Licitación, asegurando que todos los grupos de entrevistadores aplicaran la metodología de manera uniforme y consistente en todas las OPEC.

Adicionalmente, el equipo de entrevistadores fue seleccionado rigurosamente, cumpliendo con el perfil definido en la licitación, que exigía psicólogos con al menos tres (3) años de experiencia profesional en entrevistas por competencias laborales, preferiblemente en el sector público. Estos entrevistadores fueron capacitados y entrenados específicamente para garantizar la correcta aplicación de los criterios técnicos y parámetros establecidos en las rúbricas de evaluación. Este enfoque metodológico asegura que, independientemente del grupo de entrevistadores que aplicó la prueba, se mantuviera la calidad, objetividad y transparencia en el proceso evaluativo.

Ahora bien, considerando lo anterior y complementando a su solicitud anterior, sea lo primero precisar que a la luz de lo establecido en el parágrafo del artículo 17 del Acuerdo correspondiente al Proceso de Selección en el cual usted participa, se dispuso lo siguiente:

"ARTÍCULO 17º. PRUEBAS ESCRITAS, DE EJECUCIÓN Y ENTREVISTA. Las especificaciones técnicas, la citación y la ciudad de presentación de las pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las Pruebas Escritas, de Ejecución y Entrevista de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se

aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derechos y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este Proceso de Selección."
(Subrayado y negrilla fuera de texto)

Ahora bien, teniendo en cuenta el contenido de la anterior disposición, resulta necesario indicar que el Acuerdo del Proceso de Selección establece en su articulado que, con su inscripción, usted aspirante acepta las condiciones y reglas planteadas y se somete, al igual que los demás concursantes al cumplimiento de las mismas; consentimiento que se exige como requisito general de participación, de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 7.- REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este Proceso de Selección y las causales de exclusión de los mismos.

• **Requisitos generales para participar en la modalidad de Proceso de Selección de Ascenso:**

(...)

4. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.

• **Requisitos para participar en la modalidad de Proceso de Selección Abierto:**

(...)

3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en el Proceso de Selección."

Por lo tanto y con fundamento en todo lo expuesto, nos permitimos informar que **NO** es posible realizar la reprogramación de la fecha u hora para la presentación de la prueba de entrevista, toda vez que, no es posible realizar ajustes en la citación teniendo en cuenta causas de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes, se deben garantizar los principios de igualdad, y en aplicación del principio de prevalencia del interés general sobre el particular definido en el artículo 1º de la Constitución Política; ya que el actuar diferente desconocería no sólo el citado principio, sino también, el derecho a la igualdad de los demás aspirantes que se presentarán en oportunidad a la respectiva prueba.

15. En cuanto a su solicitud “(...) Solicito la revisión de las calificaciones otorgadas por el entrevistador número 3 (Heidy Fernanda Ubaque Ronco), que fueron consistentemente más bajas que las otorgadas por los otros dos entrevistadores. (...)”, respecto a la evaluación de competencias y la asignación de conductas, nos permitimos aclarar que la estructura del instrumento de evaluación fue diseñada bajo criterios de equilibrio, representatividad y objetividad. A cada competencia se le asignaron cinco conductas con el propósito de garantizar una valoración equitativa y estandarizada de todas las competencias evaluadas. Esta distribución uniforme evita que alguna competencia tenga un peso mayor o menor en el resultado final, asegurando así la imparcialidad del proceso.

La selección de estas cinco conductas respondió a un análisis detallado, eligiendo aquellas que representan de manera más precisa y relevante los aspectos de cada competencia sin extender innecesariamente el instrumento de evaluación, lo cual podría generar redundancia o confusión. Se precisa que el puntaje obtenido por usted corresponde a la sumatoria de los ponderados obtenidos en cada una de las competencias evaluadas, dado el caso que no se hayan calificado las cinco (5) conductas en cada una de las competencias, indica que durante el desarrollo de la prueba de entrevista los entrevistadores no las evidenciaron. De esta forma, se busca evaluar de manera efectiva los comportamientos que reflejan el desempeño esperado.

Es importante señalar que el diseño del proceso evaluativo, compuesto por cinco competencias y un total de veinticinco conductas, fue elaborado cuidadosamente para mantener coherencia y eficacia en la medición del desempeño. Si bien la distribución de cinco conductas por competencia sumaría en total veinticinco, se priorizó la inclusión de las conductas más relevantes en cada una de ellas, resultando en un total de veinticinco, con el objetivo de optimizar la evaluación y centrarla en los aspectos más significativos. Con esta metodología, se buscó asegurar que todos los aspirantes fueran evaluados bajo los mismos criterios y condiciones, manteniendo la transparencia e integridad del proceso.

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



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

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

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

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

16. Con el fin de dar respuesta a su solicitud “(...) Solicito que se excluya al entrevistador número 3 de la calificación de mi entrevista, debido a la posible falta de objetividad en su evaluación, y en su lugar, solo se evalúen las calificaciones de los entrevistadores número 1 y número 2. Solicito que se reevalúe mi puntaje, excluyendo la calificación otorgada por el entrevistador número 3 debido a los errores evidentes en su valoración (...)”, es importante aclarar que, en virtud del Proceso de selección n.º 2502 al 2508 de 2023 Superintendencias de la Administración Pública Nacional, se determinó para el actual proceso la aplicación de la entrevista, como parte de las pruebas a aplicar por perfiles.

La prueba de entrevista es una herramienta técnica cuyo propósito para el presente proceso de selección es identificar y evaluar en el aspirante características importantes para realizar con éxito las actividades propias del empleo por el cual concursa. Esta prueba fue diseñada y construida con base en el modelo de evaluación por competencias, sustentado bajo una metodología situacional.

La estructura de la entrevista para su aplicación, en primer lugar, consta de ejercicios situacionales consistentes en plantearle a los aspirantes actividades simuladas que evocan la demostración de los comportamientos que evidencian las competencias requeridas para el desempeño de sus tareas.

En segundo lugar, una entrevista tiene como propósito la valoración de las características de la personalidad que están relacionadas con las competencias requeridas para laborar en un contexto organizacional.

De igual manera, para garantizar los documentos de validez del instrumento se implementó el procedimiento de doble validación del contenido y las rúbricas, a través de la técnica de confirmación de evaluadores expertos, para lo que se usaron grupos focales, listas de chequeo y diversas medidas psicométricas.

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

La aplicación de la prueba estuvo a cargo de una terna de entrevistadores, profesionales en psicología y con experiencia en la metodología situacional con enfoque por competencias. Con el fin de mantener la objetividad en el proceso de selección, los entrevistadores recibieron entrenamiento para evaluar las observaciones obtenidas en función de los criterios de desempeño asociados a las competencias de interés y en la forma de asignar a cada aspirante una puntuación de manera independiente de cada competencia valorada, indicar las puntuaciones asignadas por cada entrevistador para su posterior procesamiento, y se concluye con la emisión en conjunto del concepto tanto cualitativo como cuantitativo del desempeño de cada aspirante en la prueba.

Así pues, los resultados de la prueba proceden de la aplicación de un medio técnico objetivo e imparcial, realizado bajo un estricto proceso sistemático con la aplicación de criterios técnicos y parámetros previamente establecidos, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia (Perfiles) para los cuales fue aplicado, pertinentes para medir aspectos comportamentales relevantes como la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes para realizar con éxito las actividades propias del empleo por el cual concursa y en concordancia con los Acuerdos de Convocatoria del proceso y las normas que regulan el concurso.

Con lo anterior, se ratifica la pertinencia tanto del instrumento como de los resultados obtenidos a partir de su aplicación pues, **NO** existe razón alguna para invalidar los resultados de la prueba ni las calificaciones individuales de los entrevistadores.

17. En atención a sus afirmaciones realizadas en el escrito de reclamación “(...) *Es importante resaltar que en el presente proceso de selección, se omitió este requisito, ya que no se brindó la información de los entrevistadores antes de la entrevista, sino que hasta el día 12 de enero de 2025, donde gracias al acceso a pruebas se tiene conocimiento de esta información (...)*”, respecto a la

publicación de los nombres de los evaluadores, es necesario mencionar que en efecto el Anexo No. 1 Especificaciones y requerimientos técnicos en el apartado 9.8. Guía de Orientación al Aspirante (GOA) para la presentación de las pruebas de Entrevista y acceso informaba que “...La CNSC previamente publicará la guía de aplicación de la prueba de Entrevista, la cual, es de carácter vinculante y de obligatoria consulta por parte de los aspirantes, ya que contiene los nombres de los jurados Entrevistadores”; por ello, se dispone que **esta disposición fue cumplida mediante la información de los nombres de los entrevistadores al inicio de la sesión de entrevista**, adicionalmente, los entrevistadores portaban una escarapela con su nombre y apellido, de manera visible, para su identificación y conocimiento de los aspirantes, durante toda la jornada de aplicación.

No obstante, resulta preciso indicar que el Decreto Ley 775 de 2005, el cual establece un régimen específico para la carrera administrativa de las superintendencias, que prevalece sobre las disposiciones generales contenidas en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, no exige como requisito la publicación anticipada de los nombres de los entrevistadores. Por lo tanto, si bien el operador puso en conocimiento esta información, tal y como se expuso previamente, las acciones llevadas a cabo en el marco de este proceso deben ser analizadas desde la perspectiva del régimen especial aplicable, donde se priorizan las medidas que aseguran la imparcialidad y la calidad del proceso por encima de formalidades que puedan poner en riesgo la integridad de este, y adicionalmente la información personal de los evaluadores.

La Universidad Libre estructuró la prueba de entrevistas siguiendo protocolos estrictos que priorizan la transparencia y la equidad, pues, al tratarse de una prueba de carácter estructurada (diseñada con una metodología clara, en la que cada pregunta o actividad responde a objetivos específicos y mide competencias concretas) y estandarizada (el formato, las instrucciones, los criterios de evaluación y la calificación son uniformes para todos los aspirantes, de modo que los resultados dependen exclusivamente del desempeño de los participantes y no de factores externos ya que se definen de forma previa); todos los candidatos fueron evaluados bajo parámetros previamente definidos, eliminando la posibilidad de subjetividades o sesgos personales.

En este contexto, la Universidad Libre y la CNSC actuaron conforme a los lineamientos del Decreto 775, asegurando que el proceso se llevara a cabo bajo los principios de equidad y objetividad, mientras se protegían los derechos de los participantes y se cumplían las disposiciones normativas aplicables.

18. En lo que respecta a su solicitud particular donde manifiesta “(...) ¿Qué medidas preventivas se tomaron para evitar que las preguntas de las entrevistas fueran divulgadas entre concursantes que fueron entrevistados en diferentes días? (...)”, nos permitimos informarle que, según la Guía de



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Orientación al Aspirante para la presentación de la Prueba de Entrevista y acceso publicada por la CNSC en su página web, se dieron a conocer los aspectos generales del cómo se desarrolló la prueba de entrevista, partiendo de este hecho, los aspirantes. En el capítulo 3 Aspectos técnicos de la entrevista se presentan los componentes de la prueba de entrevista, cómo se llevará a cabo el proceso de entrevista, ejemplos de casos, actividad complementaria y preguntas.

Aunado a lo anterior, se confirma que el desarrollo de la entrevista es de conocimiento general y que los casos guardan cercanía con las circunstancias reales del contexto. Dichas situaciones fueron planteadas y estructuradas en función de las competencias y características de personalidad que se pretenden medir, el nivel jerárquico, las funciones y propósitos de los empleos agrupados; así el caso deriva en un pretexto que demanda, para su atención y resolución, un repertorio de conductas y/o comportamientos que dan cuenta de las competencias y características de personalidad que se evaluarán.

La entrevista es una técnica de recogida de información y, por tanto, de evaluación. Su objetivo principal es obtener información relevante, confiable y válida acerca de los entrevistados. Esto incluye información acerca de su personalidad y temperamento; habilidades motoras, cognitivas y de comunicación; hábitos de estudio y de trabajo; comportamiento interpersonal; intereses; habilidades y dificultades en la vida diaria. La entrevista implica una interacción interpersonal que tiene un propósito mutuamente aceptado, con roles formales claramente definidos y un conjunto de normas que rigen la interacción. Al ser un proceso estandarizado que recoge información empírica de diferentes fuentes, cuenta con indicadores de confiabilidad y validez que propician una mejor predicción del desempeño futuro del trabajador.

Igualmente, en la Guía de Orientación al Aspirante para la presentación de la Prueba De Entrevista, pág. 21, se indica:

“(…)

Causales de Invalidación de la Prueba

La Universidad Libre, en virtud de la delegación expresada contractualmente, de oficio o a petición de parte, adelantará las respectivas actuaciones administrativas que correspondan cuando evidencie posibles fraudes, sustracción o intento de sustracción de materiales de prueba o suplantación o intento de suplantación, ocurridos e identificados antes, durante o después de la aplicación de las pruebas, para lo cual, comunicará a los interesados y/o afectados, garantizando el debido proceso, como principio fundamental hacia los concursantes del presente proceso de selección.

Se debe mencionar que, el resultado de dicha actuación, puede resultar en la invalidación de la prueba involucrada y como consecuencia de ello, al comprobarse cualquiera de los comportamientos mencionados, **se procederá con la exclusión del concursante sin importar la fase del proceso en la que se encuentre, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.**

E. Compartir por cualquier medio información sobre el contenido de la prueba.

(...)"

La Universidad Libre ha establecido procedimientos de custodia de material en cada uno de los momentos y etapas del proceso. En este sentido NO es posible que los aspirantes conocieran con antelación la información contenida en la prueba y preguntas realizadas por los profesionales en psicología encargados de realizar la entrevista.

19. Frente a su afirmación relacionada con la aparente vulneración de los derechos fundamentales "(...) ¿Qué medidas se adoptaron para asegurar que todos los aspirantes participaron en igualdad de condiciones durante el proceso de selección, y cómo se gestionó la confidencialidad de las preguntas entre concursantes? (...) " "(...) Derecho a la igualdad, debido proceso, información, acceso a un recurso efectivo, derecho a la transparencia y a la buena administración público (...)", con ocasión al desarrollo de la Prueba de Entrevista, es importante indicar que, ni la Comisión Nacional del Servicio Civil ni la Universidad Libre de Colombia, Institución de Educación Superior operadora de este Proceso de Selección, han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la aplicación de la Prueba de Entrevista en el marco del Proceso de Selección Nos. 2502 al 2508 - Superintendencias de la Administración Pública Nacional, ya que la misma se adelantó en cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, imparcialidad, eficiencia, eficacia, confiabilidad y validez contemplados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 775 de 2005, "por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional", los cuales orientan el presente Concurso de Méritos. En línea con lo anterior, resulta suficiente con mencionar que la calificación efectuada en la Prueba de Entrevista se fundamenta de manera irrestricta en el mérito y en la aplicación de las disposiciones que desarrollan dichos derechos constitucionales, como el Acuerdo del Proceso de Selección Nos. 2502 al 2508 - Superintendencias de la Administración Pública Nacional y su Anexo Técnico; las cuales fueron aceptadas por usted al momento de su inscripción. Por lo tanto, el hecho de que no haya alcanzado el puntaje deseado en la Prueba de Entrevista no significa que se hayan vulnerado los derechos constitucionales antes referidos.

En un mismo sentido, tampoco se vislumbra que haya existido vulneración al derecho de igualdad por la falta absoluta de prueba que permita acreditar que, frente a otro concursante o participante en iguales o similares condiciones a las suyas, se le haya dado un trato diferente. Por lo tanto, al no poderse identificar, en su caso, la identidad entre dos supuestos de hecho en comparación frente a los cuales se haya tenido un tratamiento distinto, la conclusión no puede ser otra que la inexistencia de la vulneración al artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

20. Respecto al cuestionamiento relacionado con la falta de transparencia de la Universidad Libre en la ejecución del presente Proceso de Selección "(...) ¿Qué acciones concretas se tomaron para evitar la divulgación de información relevante entre concursantes? Además, ¿cómo se garantiza que no ocurrieron fugas de información que hayan afectado la equidad del proceso de evaluación? (...)", es necesario aclarar el procedimiento que se debe ejecutar previamente a la apertura de la Convocatoria por parte de la CNSC, para lo cual nos permitimos transcribir el artículo 2.2.6.3. del Decreto 1083 de 2015, que señaló:

"ARTÍCULO 2.2.6.3 Convocatorias. "Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

(...)"

En concordancia con la norma citada, el artículo 2.2.6.3.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, dispone:

"ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

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

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

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

fuera del texto).

De lo expuesto, se establece que la planeación de la convocatoria se realizó conjuntamente y de forma armónica entre las Superintendencias de la Administración Pública Nacional y la CNSC; es por ello, que los Acuerdos de Convocatoria son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los actores del proceso, que, entre otros principios reglamentados en estos, tienen que dar prioridad al de **transparencia**, incluido en el artículo 28 de la Ley 909 de 2004.

De otra parte, se advierte, que la antedicha Ley 909 de 2004, ordena que las unidades de personal de las entidades a proveer los cargos determinan los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos y las Comisiones de Personal, son las que ejercen la veeduría de los procesos de selección.

Teniendo en cuenta lo anterior, es imposible que se vislumbre un manto de duda del actuar de la Universidad Libre dentro del Proceso de Selección en el cual usted está participando, lo que significa que esta Institución Educativa ha actuado en cada una de las etapas de la estructura del Concurso para las cuales fue contratada, bajo los principios que deben orientar los procesos de selección, como quiera que en ninguna de las etapas adelantadas ha sido objeto de inconformidad por parte de la Comisión de Personal de la entidad interesada en la provisión de los cargos.

Así las cosas, no le asiste razón frente a los argumentos expuestos, respecto a la labor de la Universidad Libre en el desarrollo del Proceso de Selección cuando la aplicación de la Prueba de Entrevista, se sustenta en su totalidad en los criterios establecidos en el Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

21. Respecto a su solicitud de “(...) solicito que la calificación sea revisada por una instancia externa e imparcial que garantice que la evaluación se realizó conforme a los criterios adecuados y con la debida objetividad. (...)” y “(...) Reevaluación por otro profesional idóneo (...)”, resulta preciso indicar que el presente Proceso de Selección garantiza la igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos, por ello considera **el mérito** como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, y la promoción en el servicio; y para alcanzar este objetivo, se realiza exclusivamente con base en este último, garantizando la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Por esta razón, y en concordancia con la planeación, las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil expide un Acuerdo para cada Concurso de Méritos, este marco normativo es el reglamento que obliga a la misma entidad que vigila y controla el concurso, a la entidad a la cual se le proveerá las vacantes, a la institución de educación superior operadora del concurso y a los participantes o aspirantes a las OPEC.

Es oportuno informarle que el Acuerdo que reglamenta el Proceso de Selección – Superintendencias de la Administración Pública Nacional, **NO** incluye dentro de su articulado un segundo evaluador, razón por la cual NO es procedente atender su solicitud, pues no es posible ir más allá de lo que la Ley ordena, en cumplimiento del Artículo 6º de nuestra Constitución Política, el cual dispone:

“(...) ARTÍCULO 6º. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones (...)”.

Con fundamento en las razones expuestas, se dispone que el operador se encuentra obligado a ceñirse estrictamente a las disposiciones legales y reglamentarias, sin incurrir en omisiones ni extralimitaciones en el ejercicio de sus funciones; por ello, nos permitimos informar que no es posible acceder a su solicitud.

22. Frente a su solicitud de recalificación de la prueba de entrevista *“(...) Solicito formalmente la revaluación del puntaje asignado a mi entrevista, ya que considero que no se ajustó a los principios de transparencia, imparcialidad y justicia. (...)”* y *“(...) Solicito una revisión detallada de mi evaluación (...)”*, se aclara que, de acuerdo con la revisión y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado al aspirante, la Universidad Libre se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con la siguiente información:

Puntaje obtenido	
Prueba de entrevista	92.38

La calificación definitiva obtenida por el aspirante está basada en la puntuación de las valoraciones de los tres (3) entrevistadores. El resultado se expresa numéricamente en escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados. Los jurados consolidaron la descripción de las conductas observadas en la situación de entrevista, así como el puntaje total de cada aspirante en los formatos diseñados para tal fin. La valoración de los entrevistadores, las rúbricas de calificación y los resultados consolidados quedaron registrados en los formatos correspondientes.

Una vez generado el archivo de registro de las puntuaciones otorgadas por los entrevistadores, se llevó a cabo el procesamiento de la información, la interpretación y los

procedimientos estadísticos propuestos de manera previa en el protocolo de calificación, interpretación y procesamiento de resultados, el cual contiene los procedimientos estadísticos considerados para realizar la calificación en función de la escala cuantitativa definida y los niveles de desempeño construido y validados por cada competencia.

Ahora bien, en atención a su petición se realizó una verificación de la puntuación generada por los entrevistadores, constatando mediante esta revisión que los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados y que dieron lugar los resultados obtenidos y publicados, por consiguiente, NO hay lugar a correcciones.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Entrevista, se **CONFIRMA** el puntaje de **92.38** publicado el día 23 de diciembre de 2024, el cual puede evidenciar en la plataforma SIMO, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

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

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

Cordialmente,



GLORIA CECILIA MOLINA VÉLEZ

Coordinadora General

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

Proyectó: Juliana Peñaranda

Supervisó: Juan Téllez

Auditó: Lina María Silva.

Aprobó: Henry Javela Murcia



PROCESO DE SELECCIÓN **SUPERINTENDENCIAS**



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar



IGUALDAD // MÉRITO // OPORTUNIDAD



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Instituto de Educación Superior



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

PROCESO DE SELECCIÓN N.º 2502 al 2508 de 2023

SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA Y ACCESO

Universidad Libre
Noviembre de 2024



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO NORMATIVO	5
CAPÍTULO 1: Generalidades Prueba Entrevista.....	9
CAPÍTULO 2: Entrevista	10
CAPÍTULO 3: Aspectos técnicos de la Entrevista	10
CAPÍTULO 6: Instrucciones para la Aplicación de la Prueba de Entrevista	18
CAPÍTULO 7: Prohibiciones y Contraindicaciones para la presentación de la Prueba	19
CAPÍTULO 8: Disposiciones Adicionales	23
CAPÍTULO 9: Acceso al material de Aplicación de la Prueba de Entrevista	24



INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil¹, en uso de sus facultades constitucionales y legales estructuró los Procesos de Selección No. 2502 al 2508 de 2023 denominado “SUPERINTENDENCIAS” a fin de proveer de manera definitiva los empleos vacantes pertenecientes al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la planta de personal de las Superintendencias. Con base en lo anterior, la Universidad Libre desarrollará las etapas de la prueba de Competencias Funcionales, Competencias comportamentales, la prueba de Ejecución, Valoración de Antecedentes, Entrevistas y hasta la consolidación de resultados finales para la conformación de listas de elegibles para los Procesos de Selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias.

En el marco de las obligaciones contractuales adquiridas en virtud del Contrato CNSC 441 de 2024, la Universidad Libre ha elaborado la presente Guía con la cual se pretende orientar de manera clara a los aspirantes que superaron la Prueba sobre competencias funcionales escritas y comportamentales, sobre los aspectos fundamentales, normativos, propósito, procedimientos a seguir, recomendaciones y principales características de la aplicación de la Prueba de entrevista y el acceso de la misma.

La información que contiene la Guía debe ser complementada con la lectura obligatoria de todas las reglas del proceso de selección, las cuales se encuentran contenidas en los respectivos Acuerdos y Anexos Técnicos, publicados en el sitio web de la CNSC.

¹ En adelante CNSC.

Deseamos éxitos a todos aquellos aspirantes que presentarán la prueba de entrevista para el Proceso de Selección Superintendencias y los invitamos a leer el documento con la debida atención y seguir las instrucciones y recomendaciones propuestas.

MARCO NORMATIVO

El presente Concurso de Méritos se rige y fundamenta en normas concordantes que garantizan los principios orientadores del proceso de selección, atendiendo al principio constitucional de igualdad (Const., 1991, art. 13) y el derecho de todos los ciudadanos de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Const., 1991, art. 40, numeral 7); y adicionalmente:

- Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, donde se establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.
- Artículo 130 de la Constitución política, donde se dispone que “habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”.
- Artículo 209 de la Constitución política, el cual determina que “la función administrativa [...] se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad [...]”.
- Ley 909 de 2004, y sus decretos reglamentarios, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, en concordancia con los Decretos 2020 de 2006, 3756 de 2009 y el Decreto Único Reglamentario 1072 del Sector Trabajo.
- Ley 2214 de 2022: Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el

empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.

- Decreto Ley 760 de 2005, por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la CNSC para el cumplimiento de sus funciones.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto Ley 815 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Acuerdo No. 58 del 13 de julio de 2023, *“por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2507 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE LA ECONOMÍA SOLIDARIA”*
- Acuerdo No. 59 del 13 de julio de 2023, *“Por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2505 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO”*
- Acuerdo No. 68 del 11 de agosto de 2023, *“ Por el cual se modifica el artículo 8º del Acuerdo No. 59 del 13 de julio de 2023, a través del cual se convocó y se establecieron 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2505 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE INDUSTRIA Y COMERCIO”*
- Acuerdo No. 60 del 13 de julio de 2023, *“Por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración*



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2502 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO”

- Acuerdo No. 67 del 11 de agosto de 2023, “*Por el cual se modifica el artículo 8º del Acuerdo No. 60 del 13 de julio de 2023, a través del cual se convocó y se establecieron 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2502 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE NOTARIADO Y REGISTRO”*
 - Acuerdo No. 61 del 13 de julio de 2023, “*Por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2503 de 2023 - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD”*
 - Acuerdo No. 69 del 11 de agosto de 2023, “*Por el cual se modifica el artículo 8º del Acuerdo No 61 del 13 de julio de 2023, a través del cual se convocó y se establecieron 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2503 de 2023 - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD”*
 - Acuerdo No. 62 del 13 de julio de 2023, “*Por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”*
- Acuerdo No. 66 del 11 de agosto de 2023, “*Por el cual se modifica el artículo 8º del Acuerdo No. 62 del 13 de julio de 2023, a través del cual se convocó y se establecieron las reglas del proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para*



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

- Acuerdo No. 63 del 13 de julio de 2023, “*Por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2508 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR”*
- Acuerdo No. 64 del 13 de julio de 2023, “*Por el cual se convoca y se establecen 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2506 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE”*
- Acuerdo No. 65 del 11 de agosto de 2023, “*Por el cual se modifica el artículo 8º del Acuerdo No 64 del 13 de julio de 2023, a través del cual se convocó y se establecieron 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 Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2506 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE TRANSPORTE”.*

Las anteriores normas pertenecen al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Superintendencias, con fundamento en el reporte y certificación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera , realizado por la misma, para efecto de lo cual se expidió el Acuerdo N.º 74 del 3 de octubre de 2023 y en adelante que se identificará como Proceso de Selección Nos. 2502 al 2508 – Superintendencias.

CAPÍTULO 1: Generalidades Prueba Entrevista

Etapas del Proceso de Selección

De conformidad con el Acuerdo de Convocatoria, para todos los empleos de nivel profesional y Asesor este Proceso de Selección consta de las etapas que se presentan a continuación:

Ilustración

Convocatoria y divulgación

Adquisición de Derechos de Participación
e Inscripciones

Verificación de Requisitos Mínimos

Aplicación de Pruebas

- Específica Funcional - Profesional y Asesor.
- Específica comportamental - Profesional y Asesor.
- **Entrevista - Profesional y Asesor**

Valoración de Antecedentes

Conformación y adopción de las Listas de
Elegibles

A quiénes se les aplicará la Prueba de Entrevista?

La Entrevista se realizará exclusivamente a los empleos del **nivel profesional y asesor** como se señala a continuación:

NIVEL	PRUEBAS
Profesional	Específica funcional – Específica comportamental – entrevista.
Asesor	Específica funcional – Específica comportamental – entrevista.

CAPÍTULO 2: Entrevista

¿Qué se evalúa en una Entrevista?

Es un diálogo entre dos o más personas con el propósito de identificar las competencias, analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el empleo a proveer, con los principios y valores organizacionales; para lo anterior, se tendrán en cuenta las competencias definidas para cada empleo establecidas en el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos del nivel profesional y asesor del proceso de selección Superintendencias.

CAPÍTULO 3: Aspectos técnicos de la Entrevista

Componentes de la Prueba de Entrevista

La prueba de entrevista para las Superintendencias, se divide en dos fases:

- La primera fase corresponde a la solución de un caso con tres tareas y un complemento con dos tareas, las cuales se realizarán mediante ejercicios situacionales que consisten en plantearle a los aspirantes actividades simuladas que evocarán la demostración de comportamientos que evidencien las competencias requeridas para el desempeño de su labor, dichas actividades se realizarán de manera individual y grupal.

- En la segunda fase, se realizará una ronda de preguntas, tres preguntas para cada aspirante, las cuales tienen como propósito evidenciar las conductas relacionadas con las competencias requeridas.

La prueba de entrevista evaluará las competencias relacionadas en el Decreto 815 del 2018 para los niveles profesional y asesor. Es responsabilidad de los aspirantes consultar el material que contenga las competencias.

Cómo se llevará a cabo la prueba de entrevista

La entrevista será realizada por un grupo de 3 (tres) profesionales en psicología con amplia experiencia en aplicación de entrevistas por competencias laborales en procesos de selección, preferiblemente en el sector público, quienes estarán plenamente contextualizados con las características de los empleos, la metodología de aplicación de la entrevista y la calificación e interpretación de los resultados, con el fin de ejecutar un proceso exitoso.

Los entrevistadores tendrán un formato evaluativo con los criterios de evaluación a observar y estarán acompañados de (1) un aplicador quien será el responsable de dirigir la aplicación y las directrices establecidas en el protocolo de la prueba de entrevista.

La prueba de entrevista se aplicará en grupos máximo de (6) seis y mínimo de (3) tres aspirantes, teniendo en cuenta el diseño grupal de la entrevista.

Los participantes deben analizar el caso, para dar solución a un problema que evoque las conductas de interés para la evaluación de las competencias comportamentales.

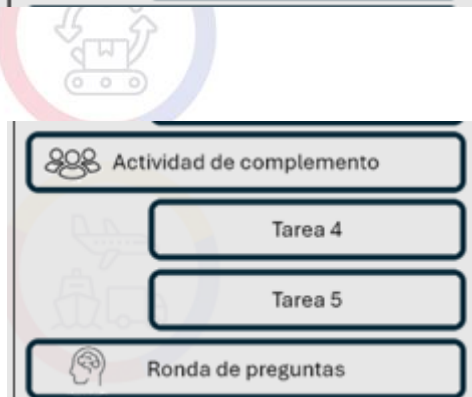
El desarrollo de la entrevista se realizará bajo la siguiente secuencia:

Figura 1. Secuencia de la entrevista

FASE 1:



FASE 2:



Cada entrevista tendrá una duración máxima de una hora, (60 minutos); sin embargo, este tiempo podrá variar teniendo en cuenta la cantidad de aspirantes presentes en la sesión, es decir si se presentan 5 o menos aspirantes este tiempo podría disminuir.

La entrevista consta de dos fases, en la primera los aspirantes leerán y resolverán un caso asociado a tres tareas, las cuales tienen como objetivo observar los indicadores conductuales que den cuenta del nivel de desarrollo de las competencias y características de personalidad evaluadas; una se realizará de manera individual y dos de manera grupal, luego recibirán una actividad complementaria que consta de dos tareas que se realizarán de forma grupal.

Durante la fase dos, se planteará a cada aspirante tres preguntas para evidenciar las conductas de las competencias a evaluar.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Con esta ronda de preguntas se cierra el ejercicio situacional y con ello, el final de la participación de los aspirantes en la sesión de entrevista.

Ejemplo de los casos

A continuación, se presenta un ejemplo de los casos que se implementarán en la prueba de entrevista:

Una entidad ha lanzado una nueva plataforma digital para la gestión de quejas y reclamos. El objetivo es mejorar la eficiencia en la respuesta y asegurar que los ciudadanos puedan realizar sus solicitudes de manera rápida y clara. Sin embargo, en la primera semana, hay evidencia de reportes de usuarios que indican dificultades para usar dicha plataforma. Algunos han hecho llegar sus reclamos directamente a la superintendencia debido a la confusión generada por el sistema. Usted como funcionario ha sido asignado para dar soporte a los usuarios, asegurar que la información sea procesada correctamente para resolver los problemas técnicos y operativos que puedan surgir. Es su responsabilidad responder de manera efectiva las soluciones a los ciudadanos.

Actividad Complementaria

Un ciudadano se ha presentado a las instalaciones de la superintendencia después de intentar varias veces presentar una queja a través de la nueva plataforma digital sin éxito. Está muy frustrado y expresa su descontento con el sistema, amenazando con llevar el caso a los medios de comunicación y redes sociales si no se le brinda una solución inmediata.

De manera grupal deben discutir el complemento y llegar a un consenso, preparar la decisión que deben presentar a los entrevistadores.

Los aspirantes deben realizar la presentación del consenso a los entrevistadores.

Preguntas

- *Relate una situación donde usted haya tenido que intervenir para solucionar un inconveniente, que por error un compañero de su equipo realizó. ¿Cómo lo trabajó para salvar la situación?*
- *Describa una situación en la que haya tenido que reformular su discurso para poder transmitir su mensaje y hacerse entender por la complejidad de un tema ¿Qué herramientas utilizó?*
- *Relate una situación donde al realizar una actividad, verificando las instrucciones implementó un cambio que mejoró el resultado impactando de manera positiva la eficiencia. ¿Cómo llegó a esa acción?*

CAPÍTULO 4: Calificación de la Prueba de Entrevista

La evaluación y puntuación de la prueba de entrevista estará a cargo de un equipo de tres (3) entrevistadores expertos en este tipo de pruebas, quienes estarán plenamente capacitados en lo referente a la metodología de evaluación, las características de los empleos y los criterios de evaluación para cada tarea.

Durante la prueba, los entrevistadores observarán el comportamiento de los aspirantes, a partir de las conductas asociadas y definidas para cada uno de los indicadores de las competencias a evaluar de manera individual.

NOTA: La prueba de entrevista tiene carácter clasificatorio con un peso porcentual del 10%, sin puntaje mínimo de aprobación como lo indican los acuerdos de la convocatoria.

La calificación final estará en una escala de 0.00 a 100.00 y se derivará de las puntuaciones obtenidas de todas las competencias que componen la prueba, representando las conductas observadas en la entrevista.

CAPÍTULO 5: Desarrollo de la Prueba de Entrevista

Generalidades para la presentación de la Prueba

A continuación, se describirán las instrucciones y recomendaciones generales que usted debe tener en cuenta a la hora de presentar su prueba.

Citación a la Prueba de Entrevista

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre mediante aviso informativo del 19 de noviembre de 2024, informaron a los aspirantes que superaron las pruebas, así como para aquellos que con ocasión de la reclamación interpuesta cambien de estado a APROBADO en los resultados definitivos, que las pruebas de ENTREVISTA se aplicarán en los siguientes periodos: **Entrevistas: Del 27 de noviembre al 11 de diciembre de 2024.**

Así mismo, se informó que partir del 20 de noviembre de 2024 se publicará a través de la plataforma SIMO, en la sección “Alertas” la fecha y hora, ciudad, sitio, dirección y bloque y/o salón en el que se encuentra citado.

Desarrollo de la jornada de aplicación de la Prueba

En atención a la naturaleza de la prueba, antes de la ejecución los aspirantes deben leer y firmar un formato de Consentimiento Informado, documento mediante el cual se garantiza que el candidato, conoce y acepta voluntariamente la realización de la evaluación después de haber comprendido la información que se le ha dado, acerca de los objetivos de la prueba, los beneficios, y las directrices a seguir. De negarse el aspirante a la firma del Consentimiento Informado, no podrá presentar la prueba de entrevista y, por tanto, el resultado de la prueba clasificatoria será cero (0,00).

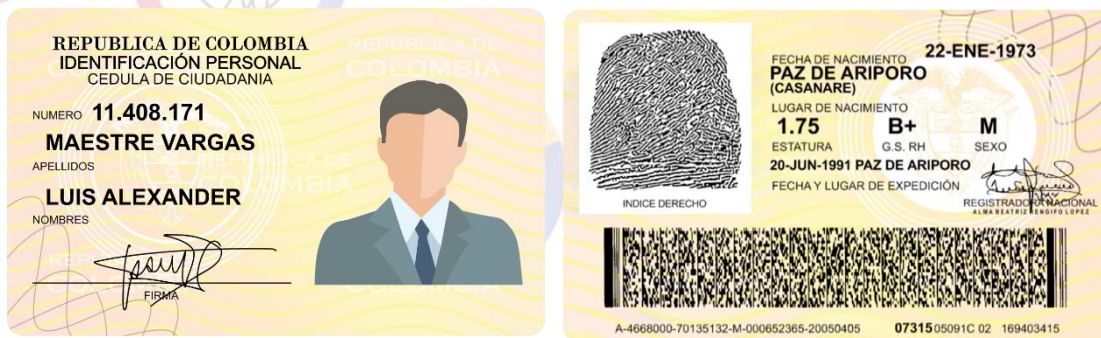
Tenga en cuenta que la entrevista será grabada en medio magnetofónico, esta grabación se conservará en el archivo del concurso y sólo será entregado a la CNSC al finalizar el proceso, por lo tanto, es necesario que su tono de voz sea alto para asegurar el registro.

El aspirante deberá permanecer dentro del sitio de aplicación hasta que se firmen los formatos correspondientes, antes de ello, NO podrá retirarse del mismo.

Documentos válidos para la identificación personal en la presentación e ingreso a la Prueba

Para validar la identidad de los aspirantes y mitigar posible suplantación o fraude se utilizarán los siguientes mecanismos de seguridad y verificación de identidad. Como mecanismo de control, los únicos documentos válidos para identificación en la presentación de las pruebas son:

- ✓ **Cédula de ciudadanía:** en el formato vigente determinado por la Registraduría Nacional del Estado Civil (amarilla con holograma).



- ✓ **Cédula de ciudadanía digital:** en el formato vigente determinado por la Registraduría Nacional del Estado Civil de manera física, o de manera digital a través de la aplicación descargada en el dispositivo electrónico.



- ✓ **Contraseña de la Cédula:** emitida por la Registraduría Nacional del Estado Civil, con código de barra y código QR. Las contraseñas tienen una vigencia de seis (6) meses; si este documento no se encuentra vigente, no se considerará válido.



- En su formato blanco pre impreso (Primera vez)
- En su formato de color verde (Duplicado)
- En su formato que se tramita por internet a través de la página web de la Registraduría y tiene incorporado el código de verificación QR.
- **Pasaporte:** Los pasaportes tienen fecha de vencimiento, por lo tanto, si este documento no se encuentra vigente no se considerará válido.



Se enfatiza que ningún otro documento diferente a los mencionados será tenido en cuenta para la identificación del aspirante. En este sentido, si el aspirante no se identifica con alguno de los documentos antes referidos, **NO podrá ingresar a la prueba.**

De la misma manera, el uso del celular o cualquier otro aparato electrónico y mecánico **está completamente prohibido a partir del ingreso al sitio de aplicación**, lo cual incluye las áreas comunes como los pasillos, baños y salones.



TENGA EN CUENTA QUE: durante la jornada de aplicación de la prueba, a través del personal de apoyo logístico de la Universidad, se realizarán verificaciones aleatorias a fin de corroborar el cumplimiento expreso de las prohibiciones. Por ello, el personal encargado podrá solicitar al aspirante exponer los elementos que tenga en los bolsillos, así como requerir el retiro de gorras, recoger el cabello y visibilizar orejas y antebrazos.

CAPÍTULO 6: Instrucciones para la Aplicación de la Prueba de Entrevista

Con el fin de facilitar el procedimiento de registro y aplicación de la entrevista, el aspirante debe:

1. Verificar su citación en SIMO en la pestaña “Alertas” e identificar el lugar, hora y fecha de su prueba de entrevista. Recordar que la citación que usted tendrá para su prueba de entrevista se realizará en un solo día o sesión, a una fecha y hora exacta y, de manera continua.
2. Presentarse en el lugar y hora señalados en la citación, deberá disponer de aproximadamente dos horas.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

3. Una vez iniciada la prueba de Entrevista y para garantizar el correcto desarrollo de la misma **NO** podrá ingresar ningún otro aspirante al salón.
4. En ninguna circunstancia se realizarán reprogramaciones de la citación para la presentación de la prueba de entrevista.
5. Tenga en cuenta que al lugar de aplicación de la prueba solamente pueden ingresar los participantes citados, por ello absténgase de llevar acompañantes o niños.
6. Para no presentar retrasos, se recomienda conocer el sitio de la prueba con anterioridad, realizando una visita previa para identificar el lugar y alternativas de transporte público.
7. Se recomienda **NO** llevar vehículo, moto o bicicleta, dado que los lugares de aplicación **NO** cuentan con parqueadero.
8. Tenga en cuenta que el **NO** presentarse el día, lugar y hora asignada implicará que la prueba sea calificada con cero (0.00).
9. Debe presentar su documento de identidad, teniendo en cuenta el apartado de **documentos válidos para la identificación personal en la presentación de la Prueba.**
10. Debe diligenciar los formatos entregados que le presente el personal encargado en el momento del registro, los cuales deben ser firmados y tener la impresión de su huella.
11. Permitir la toma de confrontación decadal, es decir, de todos los dedos de su mano, en caso de no ser posible la toma de huella del dedo índice derecho y/o en los casos de dermatitis y/o cuando el documento válido que presenta no tenga foto ni huella.
12. Debe portar debidamente la escarapela de identificación que le será entregada.

CAPÍTULO 7: Prohibiciones y Contraindicaciones para la presentación de la Prueba

Prohibiciones

Tenga en cuenta que, durante la prueba y mientras se encuentra en las instalaciones, esta **PROHIBIDO** el uso de dispositivos electrónicos o mecánicos, tales como calculadoras,

celulares, tabletas, portátil, cámaras de video, cámaras fotográficas, relojes inteligentes, audífonos, etc.

El uso del celular está prohibido durante la jornada, sin embargo, se aclara que solo los aspirantes que presenten la nueva cédula digital por medio de su dispositivo móvil podrán hacer uso de este **únicamente cuando se le solicite la correspondiente identificación**, la cual presentará en el dispositivo en modo avión, antes y después deberá mantenerlo apagado. **Es preciso mencionar que, el uso de celular o cualquier aparato electrónico está absolutamente Prohibido a partir del ingreso al sitio.**

Durante la jornada se realizarán verificaciones aleatorias frente al cumplimiento de la regla de **NO** uso de celular o cualquier otro accesorio electrónico y demás elementos prohibidos. Por lo anterior el personal encargado podrá solicitar al aspirante mostrar los elementos con los que cuente en sus bolsillos, así como retirar gorras, recoger el cabello y visibilizar sus orejas y antebrazos.

Es pertinente indicar que **NO** se permitirá el ingreso de hojas, anotaciones ni cuadernos.

- Está **PROHIBIDO** tomar fotos con cualquier dispositivo electrónico de la prueba de entrevista y sus materiales.
- Está **PROHIBIDO** el ingreso de armas y de aspirantes que se presenten en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas. A estas personas se le impedirá el ingreso al sitio de aplicación de la prueba y perderán la oportunidad de presentarla.
- Está **PROHIBIDO** el ingreso de alimentos y bebidas al sitio de presentación de la prueba de entrevista.
- Está **PROHIBIDO** el ingreso de bolsos, morrales, maletines, carpetas, revistas u otros elementos al escenario donde el aspirante presentará la prueba. Tenga en cuenta que la Universidad Libre **NO** se hará responsable en caso de pérdidas.
- La inasistencia a la aplicación de la prueba se entiende como desistimiento de presentación a esta.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

- No se permitirá el ingreso de personas acompañantes, no obstante, en caso de requerir asistencia, las personas en condición de discapacidad serán apoyadas por el personal encargado para esta labor en el sitio de aplicación.

Recuerde que el sitio de aplicación estará dotado logísticamente para responder a circunstancias particulares y eventualidades que requieran de atención adecuada y oportuna. Por tanto, para garantizar una aplicación exitosa, para casos de emergencia, atención médica u otros, se contará con personal idóneo que estará pendiente para prestar un soporte adecuado en caso de ser necesario. Recuerde que, en el caso de requerir asistencia, debe acudir al personal de apoyo.

Causales de Invalidación de la Prueba

La Universidad Libre, en virtud de la delegación expresada contractualmente, de oficio o a petición de parte, adelantará las respectivas actuaciones administrativas que correspondan cuando evidencie posibles fraudes, sustracción o intento de sustracción de materiales de prueba o suplantación o intento de suplantación, ocurridos e identificados antes, durante o después de la aplicación de las pruebas, para lo cual, comunicará a los interesados y/o afectados, garantizando el debido proceso, como principio fundamental hacia los concursantes del presente proceso de selección.

Se debe mencionar que, el resultado de dicha actuación, puede resultar en la invalidación de la prueba involucrada y como consecuencia de ello, al comprobarse cualquiera de los comportamientos mencionados, **se procederá con la exclusión del concursante sin importar la fase del proceso en la que se encuentre, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.**

Se entiende como fraude o intento de fraude, cualquiera de los siguientes eventos:

- A. Sustracción de cualquier material de la prueba.
- B. Transcripción de contenidos de la prueba en medio físico y/o digital, dentro o fuera de las instalaciones de la aplicación de las pruebas.



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

- C. Comunicación no autorizada por algún medio en las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- D. Suplantación.
- E. Compartir por cualquier medio información sobre el contenido de la prueba.

Otras causales de invalidación de las pruebas:

- A. Desacato de las reglas establecidas para la aplicación de las pruebas.
- B. Uso y/o porte de celulares, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación.
- C. Portar armas.
- D. Estar involucrado en actos bochornosos o que vayan en contra del debido desarrollo de la aplicación de la prueba.
- E. Participar y/o tener conocimiento de un intento de fraude por parte de terceros.

En cualquiera de estos eventos, se diligenciará el formato o levantará el acta respectiva, consignando la irregularidad presentada y, si fuere el caso, se consignarán los nombres de los testigos o evidencias del hecho; esta deberá ser suscrita por quien levanta el acta y el concursante. Si el aspirante se niega a firmar el formato o acta, se deberá informar inmediatamente al respectivo delegado del sitio, y convocar a varios testigos (personal de la aplicación de las pruebas y/o aspirantes) para que ellos la suscriban.

Otras recomendaciones importantes:

- El bolígrafo es el único elemento permitido, éste será suministrado por el equipo logístico de aplicación, con el objetivo que pueda tomar las notas que requiere para la resolución del caso.
- Tenga en cuenta que la entrevista se divide en dos fases, por tanto, es importante que esté atento a la secuencia de actividades que se desarrollará en cada una de ellas.
- Lea cuidadosamente las instrucciones del ejercicio situacional para analizar y socializar su respuesta.
- Responda las preguntas de forma espontánea.
- Finalizada la sesión debe devolver el aplicador todo el material entregado durante la entrevista y firmar el registro de asistencia.

CAPÍTULO 8: Disposiciones Adicionales

Aspirantes en condición de discapacidad

Para los aspirantes en condición de discapacidad, la Universidad Libre dispondrá de personal idóneo y demás requerimientos necesarios para garantizar un tratamiento adecuado durante el desarrollo de la jornada de aplicación y acceso al material de la prueba de entrevista.

Para personas en condición de discapacidad visual, se garantizará el acompañamiento de un profesional experto en el manejo de este tipo de discapacidad, quien leerá las instrucciones contenidas en material de la prueba de entrevista y la hoja de calificación, a fin de que el aspirante haga la verificación correspondiente.

Por tal motivo, no es posible que el aspirante ingrese elementos o sistemas diferentes a los autorizados. Para personas en condición de discapacidad auditiva, se garantizará el acompañamiento de un profesional experto en lengua de señas, quien se encargará de atender las necesidades del aspirante para la revisión y verificación de su prueba. Si utiliza algún dispositivo para poder escuchar o dispositivos electroópticos, no serán permitidos al ingresar al salón.

Para personas en condición de discapacidad motora, se garantizará su acceso a las instalaciones con rampas, señalización y ubicación en primeros pisos para el desarrollo de la jornada de acceso a la prueba de entrevista. Para ello, se contará con personal de apoyo.

Publicación de resultados de la Prueba de Entrevista

La publicación de los resultados de la prueba se realizará en la fecha que disponga la CNSC, que será informada a través de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, <https://www.cnsc.gov.co/>, enlace SIMO. Los aspirantes deberán consultar sus resultados ingresando con su usuario y contraseña.

Recepción de reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Entrevista



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

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

CAPÍTULO 9: Acceso al material de Aplicación de la Prueba de Entrevista

Propósito del acceso a los resultados de la prueba de Entrevista

De manera general, la jornada de acceso al material de la prueba de entrevista se establece como la oportunidad que tienen los aspirantes de revisar y observar sus puntuaciones, y con fundamento en ello complementar su reclamación, garantizando transparencia de la convocatoria pública en el marco de los reglamentos y/o protocolos expedidos por la CNSC para estos efectos.

Procedimiento del acceso al material de prueba

Citación para el acceso al material de prueba de entrevista

La Universidad Libre y la CNSC realizarán la citación para la jornada de acceso al material de la prueba de entrevista a través del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO —. Para consultarla el aspirante debe ingresar a SIMO con su usuario y contraseña en la opción “alertas”, donde podrá validar lugar, fecha y hora.

La jornada de acceso se llevará a cabo en las mismas ciudades donde se aplicaron las Pruebas escritas, con las mismas condiciones de seguridad de la aplicación de las pruebas.

Cabe señalar que el aspirante solamente recibirá la documentación correspondiente a su prueba, sin que pueda acceder al material de prueba de otros aspirantes. Así mismo, es necesario mencionar que la prueba es propiedad patrimonial de la CNSC, y el aspirante solo podrá utilizarla como consulta para el trámite de reclamaciones. El uso de esta para fines



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

distintos, podrá conllevar la exclusión del concurso y/o sanciones de acuerdo con la normatividad vigente.

Duración de la jornada de acceso a la prueba de entrevista

En virtud de los principios de economía y celeridad, la duración de la jornada será de una (1) hora y en este tiempo se realizará la revisión del material, la toma de huellas dactilares y las firmas en listados de asistencia y acuerdo de confidencialidad. Tenga en cuenta que por ninguna razón o circunstancia podrá modificarse la fecha o los horarios establecidos para el desarrollo de la jornada de acceso al material, por lo tanto, se recomienda al aspirante contar con tiempo suficiente para evitar eventualidades que le impidan desarrollar esta jornada de manera adecuada.

Documentos válidos para identificación en el acceso de la prueba de entrevista y elementos prohibidos

Tanto los documentos como las prohibiciones, están mencionadas anteriormente en este documento en la aplicación de la prueba.

Instrucciones para el día de acceso al material de la prueba

El aspirante debe tener presentes los siguientes aspectos para el acceso al material de la prueba de entrevista:

- Hora de citación: 8:30 a. m.
- Hora de inicio acceso: 9:00 a. m.
- Hora máxima de ingreso a salones: 9:30 a. m.
- Hora final de acceso: 10:00 a. m.

Recuerde que si llega después de las 9:30 a. m. NO podrá ingresar al sitio y por ende no podrá acceder al material de la prueba, además, es importante manifestar que, el objeto de esta etapa es resolver o aclarar las dudas que al respecto de la prueba existan a fin de complementar su



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

reclamación en SIMO y, no está permitida la réplica en cualquier forma de las conductas asociadas y/o cualquier información relacionada con la prueba.

Tenga presente que los únicos elementos autorizados para ingresar al sitio y realizar el acceso son: el documento de identificación válido, descrito anteriormente y, además, un esfero que el aspirante deberá llevar para realizar las anotaciones que considere necesarias, el cual será revisado por el jefe de salón antes de entregar el material de acceso.

Material que entrega la Universidad

Llevado a cabo el anterior procedimiento, el jefe de salón le entregará al aspirante el acuerdo de confidencialidad, que debe firmar antes de recibir el material de la prueba para proceder con la consulta dentro del tiempo de acceso establecido en la presente guía, el cual estará compuesto por:

- Rúbrica con competencias y conductas asociadas.
- Hoja de calificación.
- Hoja en blanco.

La rúbrica que se le presentará en el acceso contiene las cinco (5) competencias, con sus respectivas conductas asociadas. De igual manera, se presenta el caso, tareas y el complemento que se aplicó durante la entrevista.

En la hoja de calificación encontrará los datos de identificación, la tabla con los resultados cuantitativos que le otorgaron los tres jueces en cada una de las competencias evaluadas (según el cargo en el que se inscribió), las conductas asociadas, la definición, y la calificación publicada.

Recuerde que dentro de la entrevista la hoja individual de evaluación realizada por los tres jurados, es material altamente reservado; ya que dentro de esta se encuentran agrupadas las evaluaciones de todos los aspirantes de cada jornada y esto hace que no pueda ser presentado a cada uno de los aspirantes de manera individual. Es por esto que el material que se entregará es referente a su desempeño individual en la prueba.



Nacional
de Salud



Servicios Públicos
Domiciliarios



Industria y
Comercio



Notariado y
Registro



Transporte



Economía
Solidaria



Subsidio
Familiar

Terminada la revisión del material de pruebas, el aspirante debe entregar al jefe de salón todo el material de prueba al que tuvo acceso.

En cuanto a la hoja en blanco que fue entregada por el equipo logístico, el aspirante podrá tomar anotaciones pero NO se permitirá la transcripción total o parcial de las conductas asociadas, situación que será revisada por el jefe de salón. Esta hoja se la podrá llevar el aspirante, previa aprobación del jefe de salón

Recuerde que no está permitido la copia parcial o total del contenido del material de la prueba.

Tenga en cuenta

Al inicio de la jornada de acceso a la prueba de entrevista:

1. Verifique que porte su documento de identidad.
2. Identifique el sitio y hora de presentación para el acceso al material de prueba.
3. Diríjase al salón al que ha sido asignado.
4. Revise que su nombre se encuentre en el listado.
5. Espere el llamado del jefe del salón para ubicarlo en su silla.
6. Confirme que el material entregado contenga sus nombres, apellidos e identificación.

Causales de suspensión del procedimiento de acceso al material de la prueba

En cualquiera de los siguientes casos, el jefe de salón podrá determinar la finalización del procedimiento de acceso:

- Desacato de las reglas establecidas para el desarrollo del proceso.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

- Uso de celulares, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación que esté relacionado en la lista de elementos prohibidos.
- Portar armas, libros, hojas, anotaciones, cuadernos, periódicos o revistas.
- Transcribir o copiar el contenido de la “Rúbrica de evaluación”, recuerde que solo se tiene permitido tomar apuntes para complementar el proceso de reclamaciones.
- Cometer actos que vayan en contra del correcto desarrollo del acceso al material de la prueba.

De ocurrir cualquiera de las anteriores causales de suspensión del procedimiento, el personal encargado del salón deberá informar de manera inmediata al delegado de la Universidad y a la CNSC.

Posteriormente, se procederá a retirar el material de revisión y se diligenciará el formato respectivo, el cual también deberá ser firmado por el aspirante. Si se niega a firmar el formato, el delegado de la Universidad convocará a varios testigos (personal logístico y/o aspirantes) para que ellos lo firmen.

Otras recomendaciones

- El aspirante deberá permitir la confrontación dactilar. De no atender esta indicación, se entenderá que abandona la sesión y renuncia a la revisión del material de prueba.
- En caso tal de que el aspirante tenga dermatitis o alguna cicatriz no reportada en su cédula, se le tomará la confrontación decadactilar, es decir, de todos los dedos de las manos, la cual será remitida a la Registraduría Nacional del Estado Civil para su confrontación.
- El aspirante únicamente podrá ausentarse del salón para dirigirse al servicio sanitario, esto con previa autorización del jefe de salón y acatando las directrices que este emita. De igual manera, solo se autorizará a una persona a la vez por salón y esta debe entregar el material bajo la vigilancia del jefe de salón. Además, habrá personal encargado de acompañarlo y vigilar que no se produzca ningún tipo de desacato de las reglas.
- El jefe de salón le entregará un acuerdo de confidencialidad, el cual debe ser leído y firmado antes de la entrega del material de la prueba.

- Antes de la entrega de los documentos relacionados con el acceso, el aspirante deberá mostrar el celular “apagado”.
- La pérdida del material, la mala manipulación, la divulgación o publicación de este NO autorizada por la CNSC será puesta en conocimiento de la autoridad competente para que se inicien todas las actuaciones penales y administrativas a que haya lugar.
- Por ningún motivo el material entregado por la Universidad Libre podrá ser retirado parcial o totalmente del salón.
- Si el aspirante decide retirarse del salón, por ningún motivo podrá volver a acceder al material de la entrevista.
- El aspirante debe saber que, si se retira del sitio, no podrá volver a ingresar.

Responsabilidades

Los aspirantes tienen los siguientes deberes:

- Firmar el acuerdo de confidencialidad y los demás formatos solicitados por la Universidad Libre.
- Optimizar y gestionar el tiempo asignado para la consulta de información restringida.
- Mantener el orden y la compostura en todo momento, tanto con otros aspirantes como con el personal que se designe para el acompañamiento.
- Acatar las medidas de seguridad, confidencialidad y reserva establecidas en el presente documento.
- Asumir las consecuencias legales frente a un eventual incumplimiento del compromiso de confidencialidad.

Complemento de reclamaciones

Una vez finalizado el acceso al material de pruebas, el aspirante que **asistió a la jornada de acceso**, tendrá derecho a complementar su reclamación en SIMO dentro de los dos (2) días hábiles siguientes

Señor(a) aspirante, tenga en cuenta que se trata de un complemento a dicha reclamación; por lo tanto, el aplicativo SIMO no le permitirá generar una nueva reclamación, sino editar la ya generada.

Respuesta a reclamaciones

Para atender las reclamaciones, la Universidad Libre podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 del 2004 proferida por la honorable Corte Constitucional, y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 del 2015. Debe tenerse en cuenta que, contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones, no procede ningún recurso.

El aspirante podrá consultar la respuesta a su reclamación en la fecha que dispongan la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre, la cual será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, ingresando con su usuario y contraseña en el enlace SIMO de la página web www.cnsc.gov.co.

Resultados definitivos de la prueba de entrevista

La CNSC publicará en un aviso informativo la fecha de divulgación de los resultados definitivos de la prueba de entrevista en la página de la CNSC, enlace SIMO, y podrán ser consultados por los aspirantes ingresando con su usuario y contraseña.



REPORTE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

Moreno Rozo Sergio Esteban
Profesional Universitario (Prov)

Proyecto Ii Semestre 2024

Introducción

El Reporte que usted encontrará a continuación le permitirá conocer los resultados de la valoración sobre las competencias establecidas para la organización. El reporte muestra las definiciones para el modelo de Competencias establecidos para su cargo, junto con las conductas asociadas a cada una.

Las competencias son el mapa de navegación de la estrategia traducido a los comportamientos de las personas; en otras palabras, son las conductas de las personas que hacen parte de la organización, las que permiten alcanzar los resultados esperados por la Compañía.

Contenido

- 01 Resultados de Competencias
- 02 Resultados de Comportamientos
- 03 Principales fortalezas
- 04 Principales oportunidades de mejora
- 05 Comentarios generales

01 Resultados de Competencias

Puntaje total competencias

4.00

Cumplimiento Total Competencias

100.00%

Escala de Calificación

1	2	3	4
No se observa el comportamiento (1)	Se observa pocas veces (2)	Se observa frecuentemente (3)	Se observa siempre (4)

(1 Evaluadores relacionados)

Comunes

● Por Desarrollar
 ● En Proceso de Desarrollo
 ● Alcanza el Desarrollo Adecuado
 ● Desarrollado

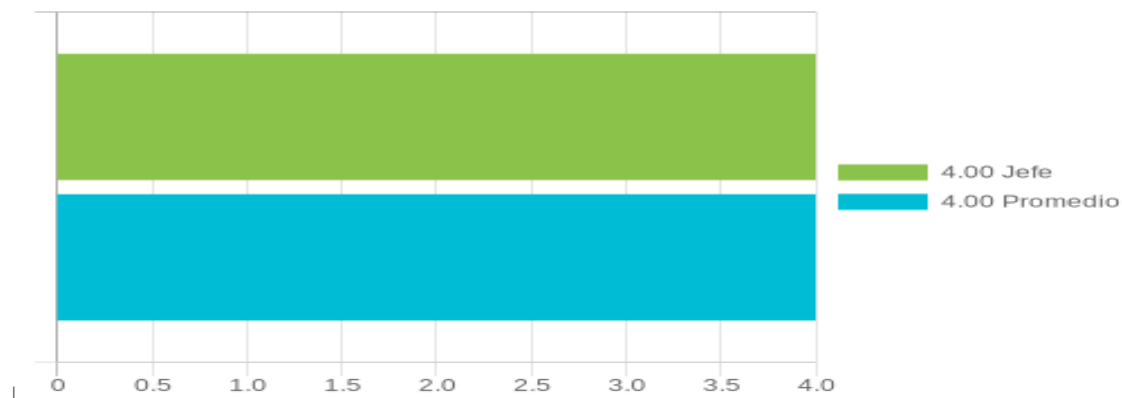
N°	Competencia	Jefe	Ideal	Promedio	%Cumplimiento	
1	Compromiso con la organización	4.00	4	4.00	100.00%	●
2	Orientación a resultados	4.00	4	4.00	100.00%	●
3	Trabajo en equipo	4.00	4	4.00	100.00%	●
Promedio Final:				4.00	100.00%	●



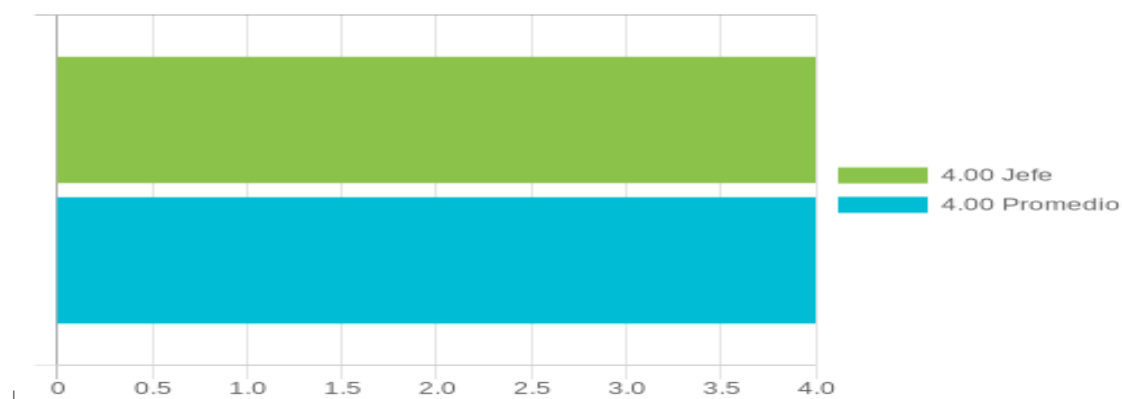
02 Resultados de Comportamientos

Compromiso con la organización Promedio: 4.00 Cumplimiento: 100.00% ●

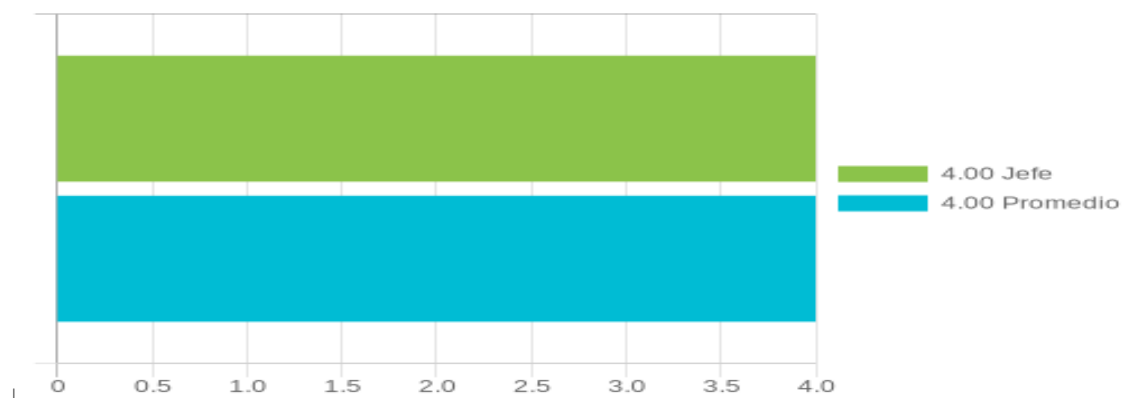
1. Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas



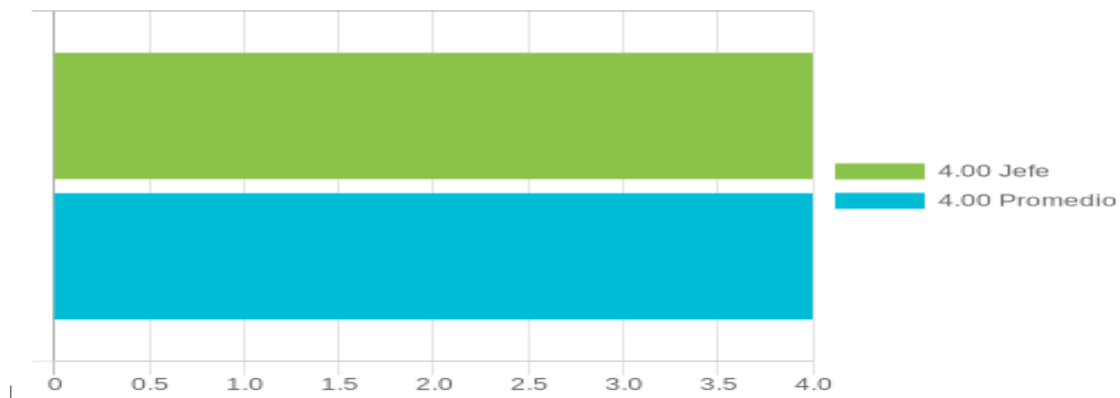
2. Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas



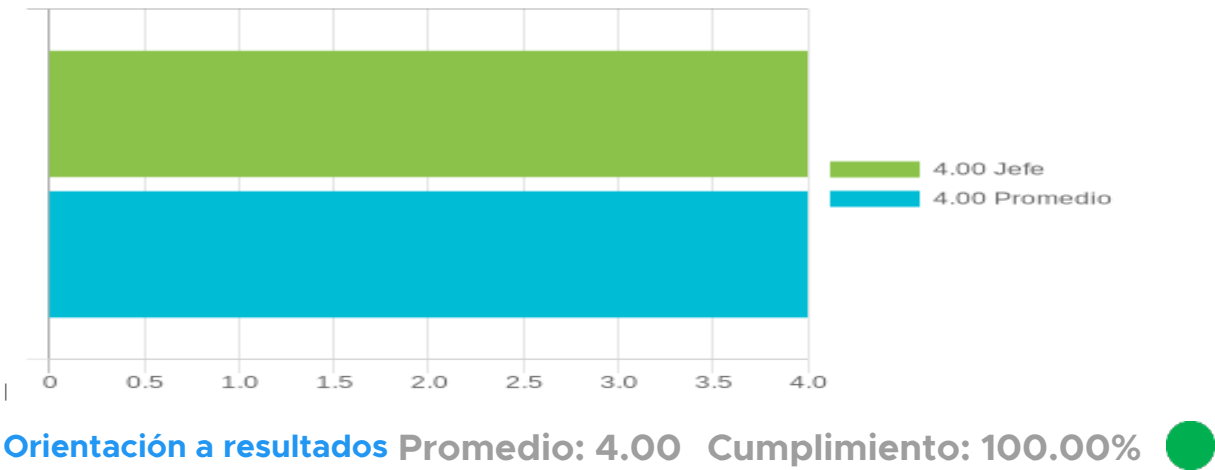
3. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones



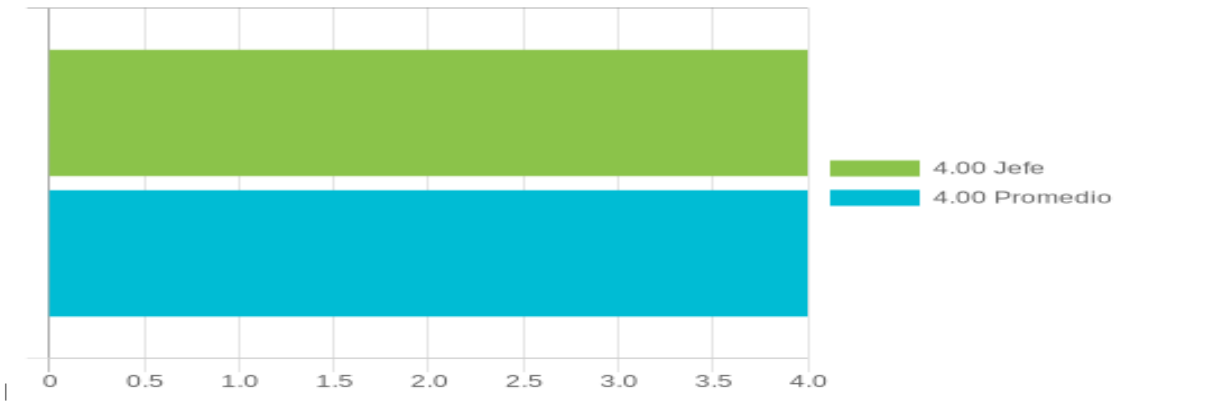
4. Apoya a la organización en situaciones difíciles



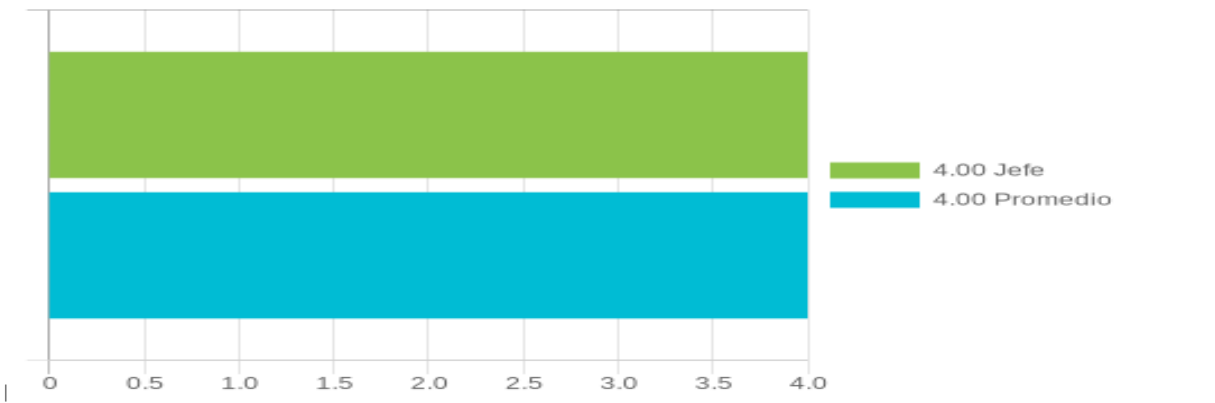
5. Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades



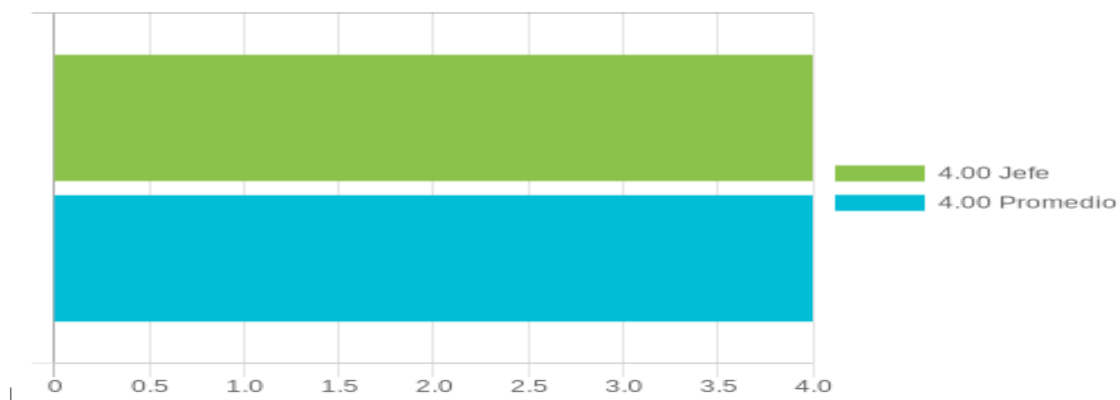
6. Asume la responsabilidad por sus resultados



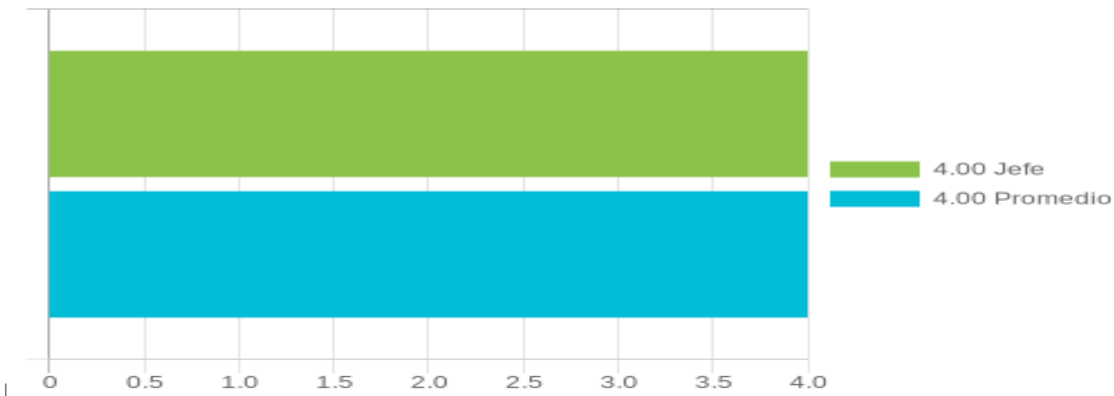
7. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad



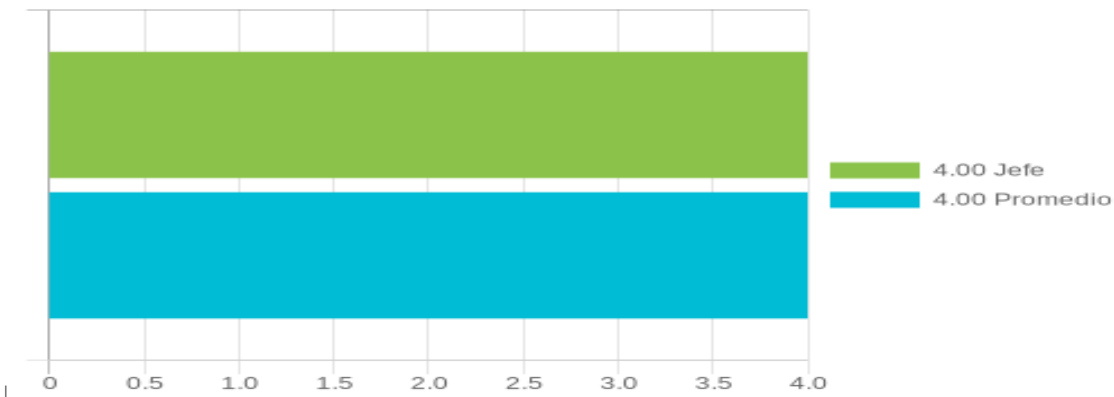
8. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos



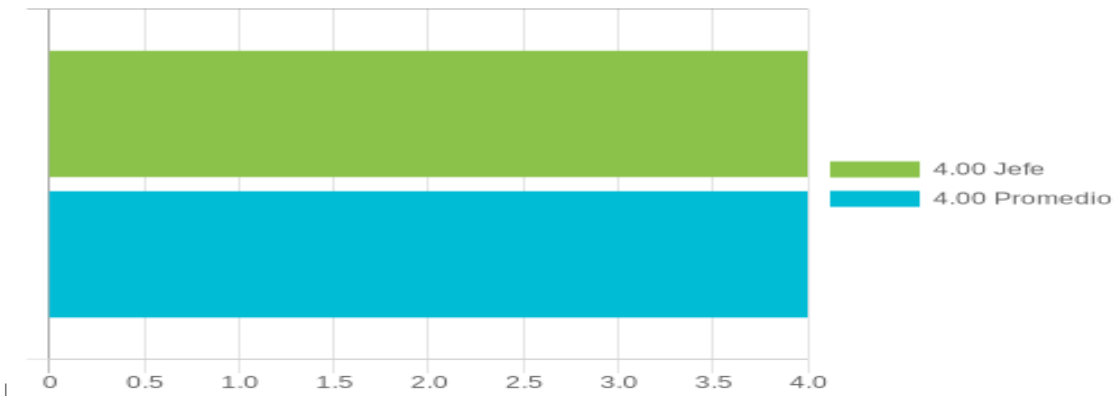
9. Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad



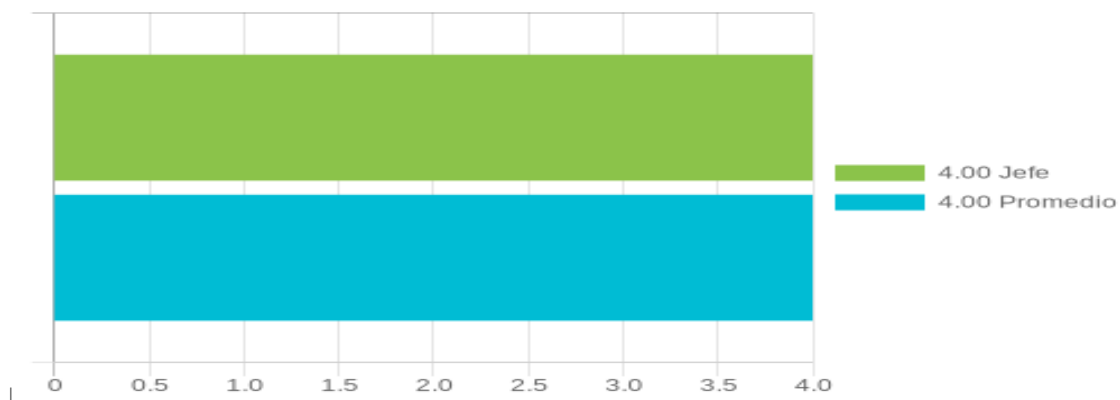
10. Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos



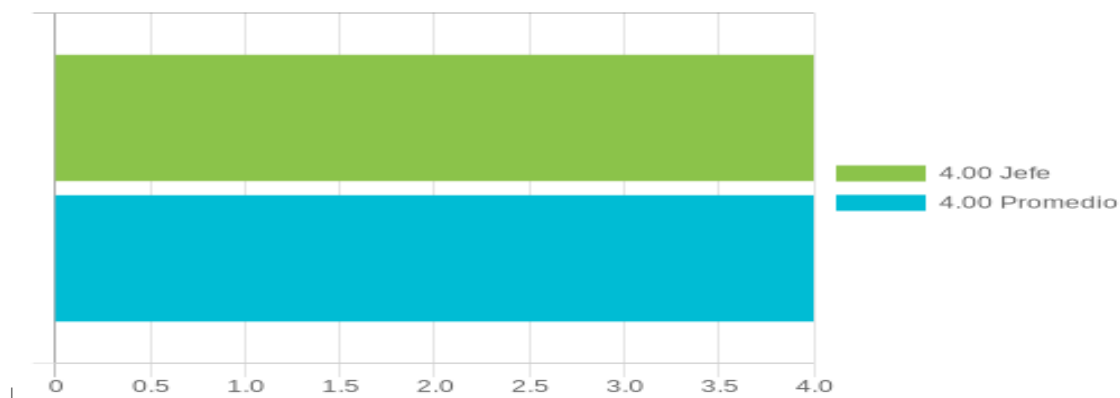
11. Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados



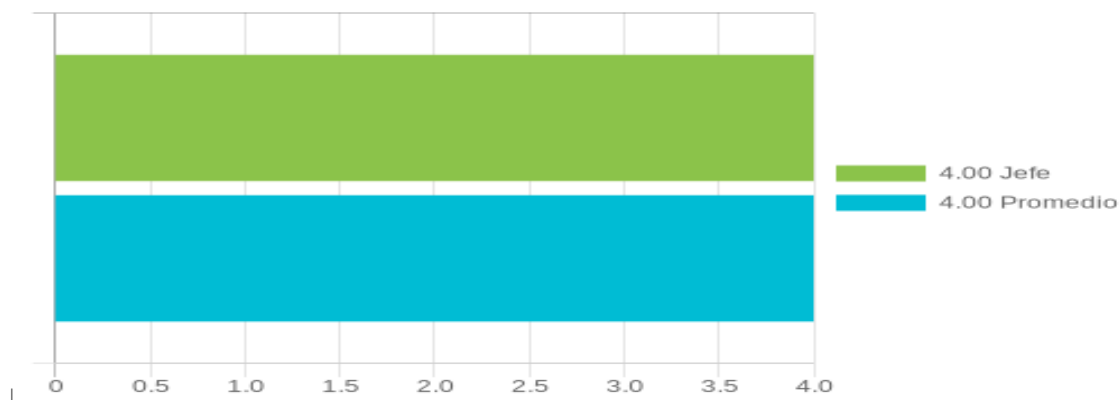
12. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados



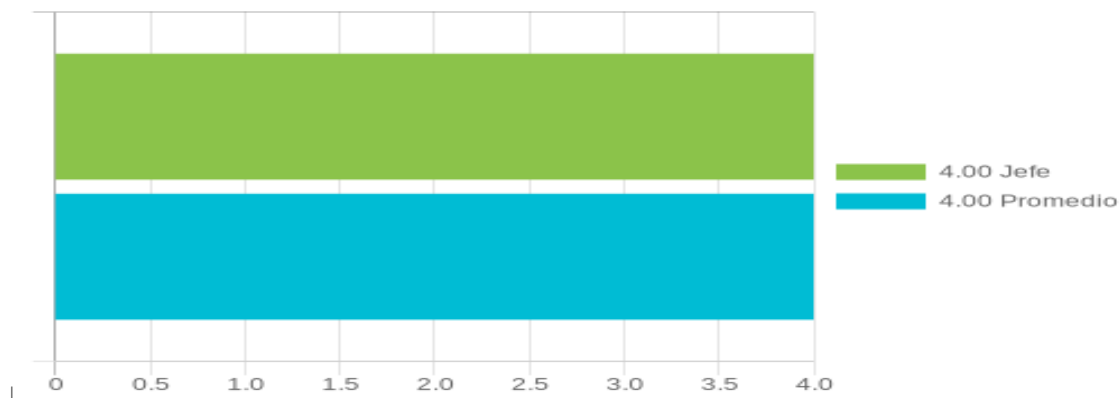
13. Adopta medidas para minimizar riesgos



14. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas

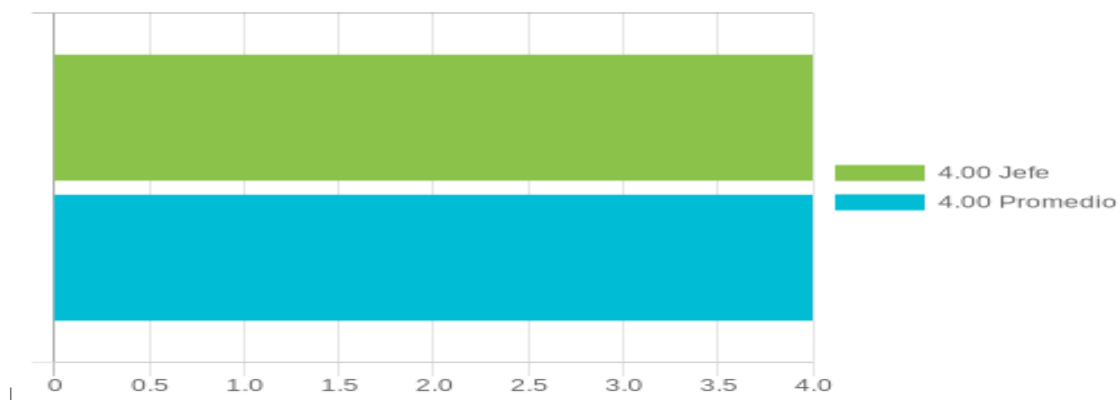


15. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos

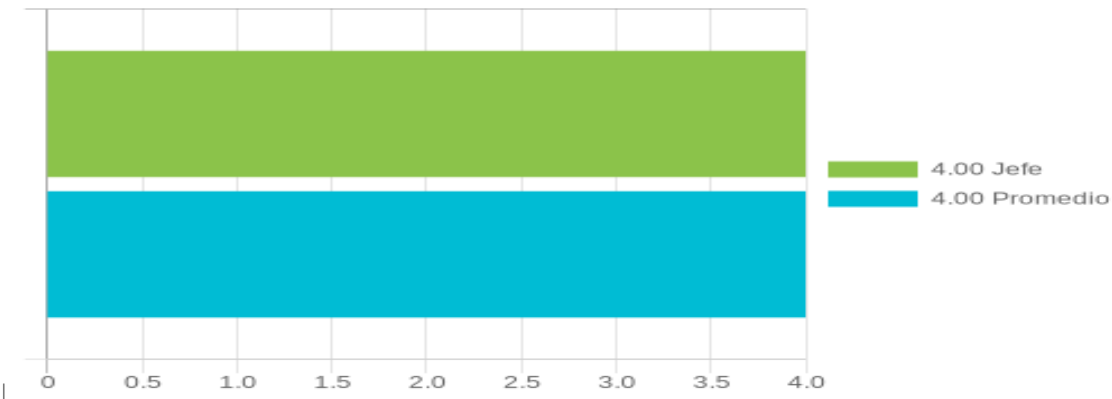


Trabajo en equipo Promedio: 4.00 Cumplimiento: 100.00% ●

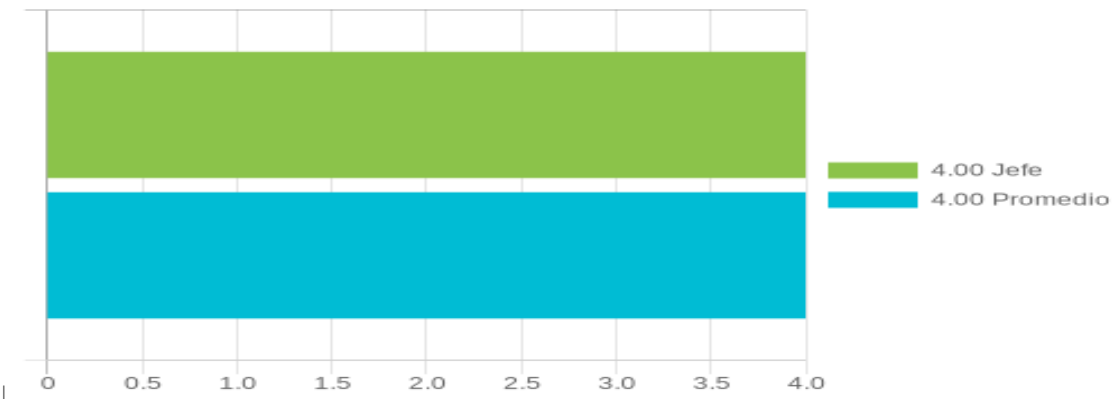
16. Cumple los compromisos que adquiere con el equipo



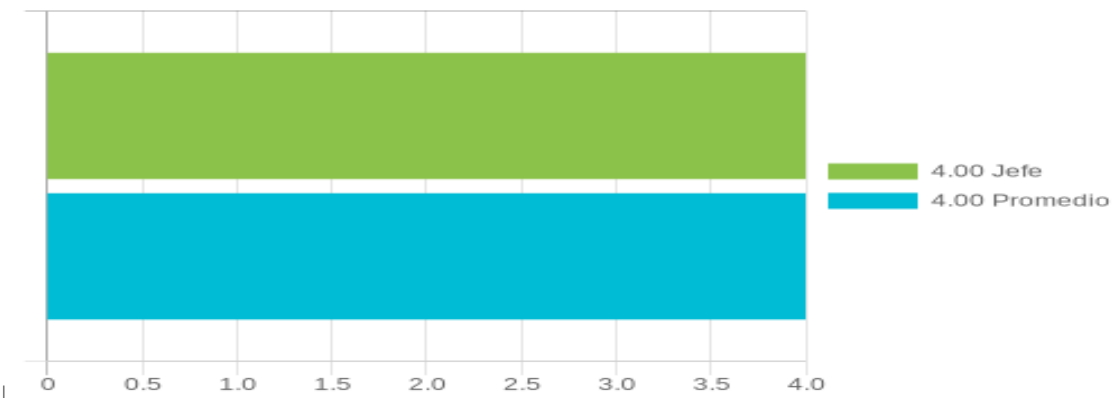
17. Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo



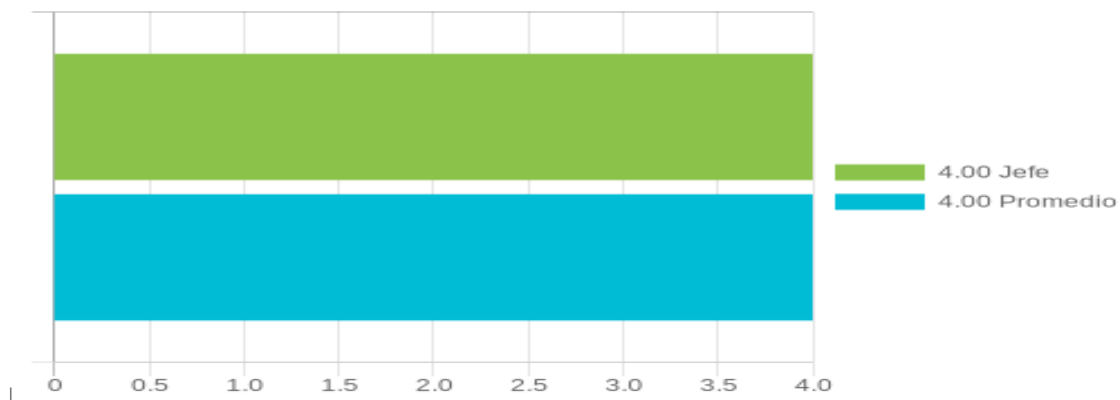
18. Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros



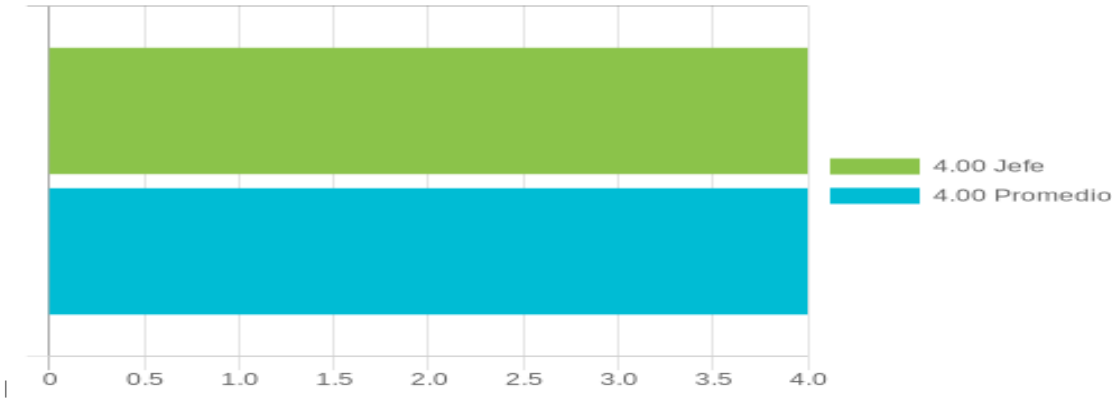
19. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales



20. Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad



21. Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo



03 Principales fortalezas

Muestra sus Comportamientos con puntajes mayores de acuerdo con el puntaje promedio..

Competencia y comportamiento	Jefe	Promedio
Trabajo en equipo: Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4.00	4.00
Trabajo en equipo: Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	4.00	4.00

04 Principales oportunidades de mejora

Muestra sus Comportamientos más bajos de acuerdo con el puntaje promedio.

No se encontraron oportunidades de mejora

05 Comentarios generales

Si tiene algún comentario digitelo

- Se realiza evaluación parcial hasta el 02 de septiembre de 2024, por traslado del funcionario a otro grupo de trabajo.


Firma Evaluado

Firma Evaluador