

Corporación Juzgado Civil del Circuito

Especialidad

Grupo

Asunto

Cuadernos 1. Con Preso Cárcel

Folios 38. Con elementos

Cuantía

Comentarios:

ENTIDAD REMITENTE

Identificación

Nombres

APODERADOS DEL PROCESO

1) Identificación

Nombres

Apellidos

Tarjeta Profesional

Tipo de Persona

1) Identificación

Nombres

Apellidos

Tarjeta Profesional

Tipo de Persona

DEMANDANTES DEL PROCESO

1) Identificación

Nombres 22515453.

Apellidos Diana

Tipo de Persona Novarro Vinas

2) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

Por favor diligencie, el formato, suministrando la máxima cantidad de información referente al proceso presentado

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

4) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

5) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

DEMANDADOS DEL PROCESO

1) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

2) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

3) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

4) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

5) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

6) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

[Empty box]

CNSC.

[Empty box]

[Empty box]

Universidad Libre.

[Empty box]

Señor
Juez Civil del Circuito (Reparto)
E. S. D.

Asunto: Acción de tutela
Accionante: DIANA NAVARRO VIÑAS
Accionados: La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre

Respetado Doctor:

DIANA NAVARRO VIÑAS, mayor y vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con la cédula de ciudadanía número 22.515.453 expedida en Barranquilla, y con la tarjeta profesional número 129.382 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en mi propio nombre y representación, con el respeto que caracteriza mis actuaciones y por medio del presente escrito instauró acción de tutela en contra de **la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre**, ambas entidades con domicilio en la ciudad de Bogotá D. C., de conformidad con el Artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, para que judicialmente se me conceda la protección de mis derechos fundamentales al **DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MERITO, IGUALDAD, TRABAJO y DEFENSA**, los cuales considero vulnerados y/o amenazados por las entidades accionadas, en virtud de los siguientes

HECHOS

PRIMERO. La suscrita DIANA NAVARRO VIÑAS me encuentro inscrita en el proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, modalidad abierto, con el número de OPEC 199013, denominación de empleo profesional especializado grado: 13 código: 2028.

SEGUNDO. El día 23 de diciembre de 2024, a través del aplicativo SIMO se entregó los resultados de la prueba de entrevista realizada al interior de este concurso asignándoseme el puntaje de 82.47

TERCERO. En mi calidad de aspirante del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, presente dentro del plazo legal para ello reclamación y complementación de la reclamación de los resultados de la prueba de entrevista, al interior de la cual solicite:

- Se me permitiera acceder al material de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, que presenté el día 28 de noviembre de 2024. Esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no se hayan cometido errores frente a mi calificación.
- Se me diera un tiempo prudente para la revisión de dicho material en aras de poder analizar, comparar y realizar las acciones que me permitan asegurarme que he sido evaluado de acuerdo con los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.
- Me informen por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial en la prueba de entrevista.
- Se me informe por escrito de manera argumentada y detallada las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante por cada uno de los entrevistadores del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias.

- Se recalifique mi examen y se de aplicación a mi favor del principio de favorabilidad aumentando mi puntaje inicial.

CUARTO. La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre a través del oficio de fecha enero de 2025, emitió respuesta a mi reclamación dentro de la cual me permito resaltar los siguientes puntos: “(...) 4. Por lo que refiere a que se le proporcione “Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;”, 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. (...)”

“(...) 5. Con el objeto de responder a su solicitud “Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista”, 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. (...)”

“(...) 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. 9. Ahora bien respecto a su reclamación asociada con que los entrevistadores eran psicólogos y no de otra profesión, cabe resaltar que en la tabla del anexo técnico del Proceso de selección n.º 2502 al 2508 de 2023. Superintendencias de la Administración Pública Nacional, se estipuló que los entrevistadores fueran: “(...) profesionales en Psicología con tres (3) años de experiencia profesional en aplicación de entrevistas por competencias laborales en procesos de selección, preferiblemente en el sector público.” Adicionalmente, toda vez que la entrevista evalúa competencias y no conocimientos relativos a las funciones del cargo, son psicólogos y no otros profesionales, los cuales son los perfiles idóneos para realizar este tipo de entrevistas.

(...)”.

“(...) Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Entrevista, se CONFIRMA el puntaje de 82,47 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 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 (...)”.

QUINTO. Para la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la prueba de la entrevista se aviene a los principios, valores y derechos constitucionales, siempre que su diseño y realización cumpla con las siguientes reglas generales:(i) La realización de la entrevista no puede implicar la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, según la simpatía o animadversión personal que generen los aspirantes, lo cual significa, en criterio de esta Sala, que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, es decir, que los resultados de su realización, nunca pueden significar la exclusión de un concursante, aseveración que para esta Sección tiene el carácter de regla jurisprudencial;(ii) Previo a la realización de la entrevista, se deben publicar los parámetros y condiciones de su realización y evaluación;(iii) Las demás pruebas o instrumentos de selección no pueden ser desconocidos a costa de los resultados que arroje la entrevista, ni puede la administración sobrevalorar la calificación en ella obtenida de tal manera que se distorsione o desconozca la relevancia de las demás pruebas, es decir, que la entrevista es una prueba accesoria y secundaria, lo que a juicio de la Sala también implica que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, porque lo contrario, implicaría desconocer los resultados de las demás pruebas a aplicar;(iv) No son admisibles

preguntas sobre el ámbito personal del aspirante, porque atentan contra derechos como el de la intimidad;(v) Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;(vi) 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 (vii) 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.(...) La forma como fue diseñada la prueba de entrevista en la Convocatoria 318 de 2014 desconoce los parámetros establecidos por la legislación y la jurisprudencia reseñadas, puesto que contrariando la reglas contenidas en las fuentes normativas analizadas y al criterio pacífico y reiterado de la Corte Constitucional al que se ha hecho referencia en líneas anteriores, la CNSC dispuso en el demandado Acuerdo 518 de 2014, que dicha prueba tendría carácter eliminatorio. Así las cosas, como los parámetros fijados por las normas y la jurisprudencia reseñadas, no fueron colmadas por las reglas de la Convocatoria No. 318 de 2014, en cuanto a la prueba de entrevista se refiere, las anteriores consideraciones son suficiente para ordenar, luego del análisis realizado, la nulidad de los apartados normativos del Acuerdo 518 de 2014, que disponen que la prueba de entrevista, tiene carácter eliminatorio, contenidos en los artículos 27, 32 y 36 de las reglas de la Convocatoria.

SEXTO. La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre no dio cumplimiento a las reglas establecidas por la ley y la jurisprudencia para poder llevar a cabo la realización de la prueba de entrevista, por lo cual las entidades accionadas se encuentran violando mis derechos fundamentales al derecho de petición, debido proceso administrativo, merito, igualdad, trabajo y defensa, situación a la que debe sumarse que las entidades accionadas no dieron respuesta en debida forma a mi reclamación contra los resultados de la prueba de entrevista al manifestar que:

“(...) 4. Por lo que refiere a que se le proporcione “Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;”, 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. (...)”

“(...) 5. Con el objeto de responder a su solicitud “Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista”, 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. (...)”

SÉPTIMO. Sumado a lo anteriormente mencionado me permito declarar a usted que en el desarrollo de la entrevista se efectuaron preguntas que requerían conocimiento jurídico sobre temas específicos y por lo cual desconozco como los entrevistadores que eran psicólogos y no de otra profesión pueden determinar que mi respuesta era correcta o no y si la puntuación que ellos me asignaron era la correcta o no, pues en la respuesta emitida por las entidades accionadas ellas manifiestan que, la entrevista evalúa competencias y no conocimientos relativos, pero muy a pesar de ello las preguntas realizadas eran de contenido jurídico llegando a indagar hasta sobre el procedimiento a realizar ante un incumplimiento de obligaciones contractuales.

VEINTE. Señor Juez, mi derecho fundamental al debido proceso es de rango Constitucional, tal y como se ha manifestado en reiteradas jurisprudencias de la Corte Constitucional, y a este se le debe dar prevalencia sobre cualquier reserva legal, pues la suscrita no está solicitando información de ningún tercero.

PETICIONES

Primero. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre respetar mis derechos fundamentales al **DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MERITO, IGUALDAD, TRABAJO y DEFENSA.**

Segundo. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre declarar la nulidad de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias en virtud de no haber cumplido con las exigencias legales para su realización y por lo cual se estaría violando el sistema de mérito y en consecuencia de ello también se esta violando los derechos fundamentales al **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MERITO, IGUALDAD, TRABAJO y DEFENSA** de todos los participantes en este proceso de selección.

Tercero. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre dar aplicación a favor de la accionante de los principios de la no reformatio in pejus y favorabilidad, y en consecuencia de ello la calificación inicial a mi asignada no sea disminuida sino por el contrario sea incrementada.

Cuarto. En consecuencia, de las peticiones anteriores, solicito señor Juez se sirva ordenar la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre se haga mi reclasificación.

MEDIDA PROVISIONAL

Señor Juez, de manera respetuosa solicito a usted como medida provisional se suspenda todo trámite administrativo al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, en aras de salvaguardar mis derechos fundamentales hasta tanto sea desatada la presente tutela.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Todos los actos contrarios a derecho narrados en la presente acción de tutela y que han sido cometidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre han violado mis derechos fundamentales al **DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MERITO, IGUALDAD, TRABAJO y DEFENSA.**

Razón por la cual me permito invocar como fundamentos de derecho los siguientes:

Artículo 21, 23, 25, 26, 29 y 334 de la Constitución Política.

El Honorable Consejo de Estado en sentencia 2014-02189 de 2019, manifiesta lo siguiente:

“(…) VULNERACIÓN DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO POR IRREGULARIDADES SUSTANCIALES

Una irregularidad acaecida en el curso de un procedimiento administrativo se considera como sustancial, cuando incide en la decisión de fondo que culmina con la actuación administrativa, contrariando los derechos fundamentales del administrado, es decir, que de no haber existido tal irregularidad, el acto administrativo que define la situación jurídica debatida hubiese tenido un sentido sustancialmente diferente. Por el contrario las irregularidades o vicios, que no afectan el fondo del asunto discutido, esto es, que de no haber ocurrido, la decisión definitiva hubiese sido en igual sentido, no tienen la relevancia para generar la nulidad del mismo, pues esto no desconoce la finalidad del debido proceso administrativo, es decir, la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. No toda irregularidad acaecida dentro del procedimiento administrativo o inobservancia de los requisitos formales por parte de la administración pública, constituye por sí sola, un motivo para declarar la nulidad de los actos administrativos producto de una actuación administrativa. Estos solo podrán ser anulados, cuando los vicios dentro del procedimiento impliquen el desconocimiento de las garantías fundamentales de quien pueda resultar afectado

con su expedición, es decir, que la nulidad de un acto administrativo por desconocimiento del debido proceso administrativo puede ser decretada únicamente cuando dentro del proceso para su expedición se presenten irregularidades sustanciales o esenciales, que afecten las garantías constitucionales del administrado.

(...)

Así mismo, el Consejo de Estado en Sentencia 2016 – 00988 ha manifestado lo siguiente:

“(…) 5.2.5.- La prueba de la «entrevista» en el sistema general de la carrera administrativa de la Ley 909 de 200497

En el ordenamiento jurídico colombiano, las normas sobre «empleo público, carrera administrativa y gerencia pública», se encuentran contenidas en la Ley 909 de 2004,98 la cual se refiere a la «práctica de una entrevista», únicamente cuando regula el «procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial».

Sobre el particular, el artículo 49 de la Ley 909 de 200499 señala:

«Artículo 49. Procedimiento de ingreso a los empleos de naturaleza gerencial.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los gerentes públicos.
2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.
3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador, podrá ser realizada por un órgano técnico de la entidad, conformado por directivos y consultores externos, o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada, o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.
4. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará técnicamente a las diferentes entidades públicas en el desarrollo de estos procesos.
5. El Departamento Administrativo de la Función Pública, formulará políticas específicas para la capacitación de directivos, con la finalidad de formar candidatos potenciales a gerentes de las entidades públicas.

Parágrafo. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.». (Lo subrayado no está en el texto original).

La Ley 909 de 2004100 no vuelve a mencionar en ninguno de sus apartados a la «entrevista» como instrumento de selección de personal, o como prueba a superar para acceder a un cargo público, ya sea de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción.

Se resalta, que el artículo 31 de la Ley 909 de 2004101 al referirse, de manera general, a las «etapas del proceso de selección o concurso» para el acceso a los cargos de carrera administrativa, estableció que son las siguientes: **(i)** la convocatoria, **(ii)** el reclutamiento, **(iii)** la fase de realización de las pruebas o instrumentos de selección, **(iv)** la etapa de elaboración y publicación de las listas de elegibles, y **(v)** el periodo de prueba.

Respecto de la etapa de realización de las pruebas, la norma en mención expresa:

«**3. Pruebas.** 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.

La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.

Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.».

Como puede apreciarse, la Ley 909 de 2004¹⁰² al referirse a las pruebas o instrumentos de selección a utilizarse en los concursos públicos para determinar el mérito de quienes se postulen para cargos de carrera administrativa, no se refirió a ningún mecanismo en particular, sino que se limitó a precisar, entre otras, su propósito, señalando que su finalidad es el de 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.

Ahora bien, revisados los antecedentes legislativos de la Ley 909 de 2004,¹⁰³ se encuentra que en los proyectos y ponencias discutidos y aprobados en la Cámara de Representantes y en el Senado de la República, no se hizo mención a la prueba de «entrevista». En efecto, luego de hacer un examen exhaustivo de las gacetas¹⁰⁴ del Congreso en donde constan como antecedentes todas las ponencias y debates que se adelantaron, así como el trámite de conciliación de los textos definitivos entre ambas cámaras legislativas, no se halló registro alguno referido a la mencionada prueba.

Para la Sala, ello no quiere decir que la intención del legislador hubiese sido la de establecer que la prueba «entrevista» aplica únicamente cuando se trata del ingreso de «empleos de naturaleza gerencial», y en consecuencia, prohibir dicho instrumento de selección en los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa, pues, un análisis sistemático o de contexto¹⁰⁵ de la Ley 909 de 2004,¹⁰⁶ muestra que dicha norma tampoco se refirió a las demás pruebas o instrumentos de selección, tales como, competencias básicas, funcionales, comportamentales, etc.

Entiende la Sala entonces, que el legislador lo que quiso fue facultar de manera amplia a la CNSC para establecer, en cada uno de los procesos de selección, el tipo de pruebas a realizar para determinar el mérito de los participantes, dependiendo, entre otras, de la naturaleza y funciones de la entidad que solicite la provisión de los cargos de carrera administrativa de su planta de personal a través del concurso, y de las necesidades del servicio existentes para el momento de la realización de la Convocatoria, pero siempre en condiciones de igualdad, objetividad, publicidad e imparcialidad.

Sin embargo, al reglamentar la Ley 909 de 2004,¹⁰⁷ mediante el Decreto Reglamentario 1227 de 2005,¹⁰⁸ el Gobierno Nacional señaló una serie de pautas con el propósito de establecer parámetros en relación con la realización de la prueba de «entrevista», de los cuales se ocupa la Sala a continuación.

5.2.6.- Decreto reglamentario 1227 de 2005¹⁰⁹

El Gobierno Nacional, en el artículo 24 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005,¹¹⁰ en lo que tiene que ver con la prueba de entrevista, estableció lo siguiente:

«**Artículo 24.** Cuando en un concurso se programe entrevista, esta no podrá tener un valor superior al 15% dentro de la calificación definitiva y el jurado calificador será integrado por un mínimo de 3 personas, cuyos nombres deberán darse a conocer con mínimo 3 días de antelación a su realización.

La entrevista deberá grabarse en medio magnetofónico, grabación que se conservará en el archivo del concurso por un término no inferior a 6 meses, contados a partir de la fecha de expedición de la lista de elegibles. El jurado deberá dejar constancia escrita de las razones por las cuales descalifican o aprueban al entrevistado.». (Subraya la Sala).

La lectura de la disposición reglamentaria muestra, que para el caso del sistema general de carrera administrativa vigilado y administrado por la CNSC, la «entrevista» está autorizada como prueba o medio de selección de personal, legítimo o idóneo para establecer el mérito de los concursantes, siempre que no supere el 15% del valor definitivo de la calificación. La aludida norma reglamentaria de la Ley 909 de 2004,111 también establece: **(i)** que el jurado entrevistador estará conformado por 3 personas cuyos nombres deben darse a conocer 3 días antes de la realización de la prueba; **(ii)** que la «entrevista» deberá ser grabada en un medio magnetofónico y este, conservarse por 6 meses después de la expedición de la lista de elegibles; y **(iii)** que el jurado deberá dejar constancia escrita de las razones por las cuales «descalifican o aprueban» al entrevistado.

En ninguno de sus apartados, el Decreto Reglamentario 1227 de 2005112 regula lo relacionado con los efectos de los resultados de la prueba de «entrevista», es decir, no dispone reglas referidas a su carácter «eliminatorio» o «clasificadorio».

Aunado a lo anterior, la Sala se dio a la tarea de revisar en su totalidad los decretos expedidos por el Gobierno Nacional para reglamentar la Ley 909 de 2004,113 tales como, el 3232 de 2004,114 el 3543 de 2004,115 el 760 de 2005,116 el 770 de 2005,117 el 785 de 2005,118 el 1228 de 2005,119 el 2539 de 2005,120 el 4500 de 2005,121 el 1409 de 2008,122 el 3905 de 2009,123 4567 de 2011,124 el 1894 de 2012,125 el 2484 de 2014,126 y en ninguno de ellos, tampoco se reguló lo relacionado con los efectos o naturaleza de la prueba de «entrevista» en los concursos de méritos, es decir, no encontró la Sala regla alguna que precisara si dicho instrumento de selección puede tener efecto eliminatorio o solo clasificadorio; aspecto frente al cual existe entonces un vacío en las normas que regulan el sistema general de carrera administrativa de los empleos públicos.

En tal virtud, y, con el propósito de encontrar una regla de derecho que pueda ser objeto de aplicación analógica al caso en concreto, pasa la Sala a revisar algunos de los sistemas especiales de carrera, en especial, los de la PGN,127 la DIAN128 y la carrera notarial; encontrando, que sólo para el caso de la PGN, el Decreto Ley 262 de 2000,129 de manera expresa prohíbe atribuirle un efecto «eliminatorio» a la prueba de «entrevista». (...).

“(...) 5.2.11.- Jurisprudencia del Consejo de Estado sobre la «entrevista» para el ingreso a la Función Pública

- 1) **Sentencia de 25 de abril de 2019. Exp. 11001032500020150105300 (46032015). Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección B.147** En sentencia de única instancia, la Sección Segunda, Subsección B, del Consejo de Estado, al resolver de fondo tres demandas de nulidad contra el concurso adelantado por la CNSC para proveer varios empleos de carrera de la Agencia Nacional de Minería (ANM), se pronunció sobre la entrevista como instrumento de selección, y por ende de medición del mérito, para el ingreso a la Función Pública. La Corporación, citando a la Corte Constitucional, indicó que la entrevista se ajusta a los principios, valores y derechos superiores, siempre que su diseño y realización cumpla con las siguientes reglas generales anteriormente señaladas, precisando, la regla jurisprudencial según la cual, la entrevista nunca puede tener carácter eliminatorio. Por otra parte, la providencia recalcó la importancia que, para algunas entidades, tiene la realización de «pruebas de confianza» a sus empleados, como el análisis de estrés de voz y el polígrafo, así como estudios de seguridad, debido a la importancia, especialidad y delicadeza de las funciones. No obstante, la Sección Segunda, Subsección B, enfatizó que la realización de estas pruebas, dado el carácter subjetivo de sus resultados, puede atentar contra los principios, valores y derechos superiores, a menos que para su aplicación se

implementen estrictos protocolos y condicionamientos, tales como que, **(i)** La negativa de un concursante de someterse a la práctica de «pruebas de confianza», como lo es la de «análisis de estrés de voz», no puede significar la exclusión del proceso de selección; y **(ii)** que para el concursante que consienta en la aplicación de pruebas de confianza como la de «análisis de estrés de voz», los resultados de las mismas, no pueden implicar su exclusión del proceso de selección, y el otorgamiento de puntaje debe serlo en menor proporción a las puntuaciones que se otorgan respecto de otras pruebas.

2) Sentencia de 19 de septiembre de 2019. Exp. 11001-03-25-000-2016-00514- 00 (2330-2016). Consejo de Estado, Sección Segunda, Subsección A.148 En la referida sentencia, se mantuvo la presunción de legalidad de los artículos 23 parcial y 24 del Decreto 1227 de 2005,¹⁴⁹ arriba trascritos, en los que, para el caso del sistema general de carrera administrativa vigilado y administrado por la CNSC, se autoriza la «entrevista» como prueba o medio de selección de personal, legítimo o idóneo para establecer el mérito de los concursantes, siempre que no supere el 15% del valor definitivo de la calificación. La providencia señala, que como aludida norma reglamentaria establece: **(i)** que el jurado entrevistador estará conformado por 3 personas cuyos nombres deben darse a conocer 3 días antes de la realización de la prueba; **(ii)** que la «entrevista» deberá ser grabada en un medio magnetofónico y este, conservarse por 6 meses después de la expedición de la lista de elegibles; y **(iii)** que el jurado deberá dejar constancia escrita de las razones por las cuales «descalifican o aprueban» al entrevistado, «la sujeción a estos parámetros en el diseño y realización de la prueba de entrevista en los concursos públicos permite satisfacer el principio del mérito pero, además, garantiza el derecho al debido proceso puesto que, mecanismos como la consagración previa de las reglas y el procedimiento a seguir, la posibilidad de recusación de jurados y la contradicción de los resultados de la evaluación, efectivizan el derecho de defensa de los aspirantes». (...).”.

La Honorable Corte Constitucional en la Sentencia T-180-15, manifestó lo siguiente:

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

Dicha actuación debe estar investida con todas las ritualidades propias del debido proceso, lo que implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal. Sobre el particular, este Tribunal señaló en la Sentencia SU-913 de 2009 que:

- (i)* Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.
- (ii)* A través de las normas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada.
- (iii)* Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa.

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

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

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

Señores Magistrados la Corte Constitucional en Sentencia T-604/13, ha establecido que:

“(…)

Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hace por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

En ciertas circunstancias los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un trámite de concurso de méritos, debido a su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo. Por esta razón la tutela puede desplazar a las acciones contenciosas como medio de preservación de los derechos en juego.

(…).

DERECHOS FUNDAMENTALES

Con la acción de los hechos narrados se han violado mis derechos fundamentales al DERECHO DE PETICIÓN, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, MERITO, IGUALDAD, TRABAJO y DEFENSA consagrados en la Constitución Política.

INFRACTORES

La presente acción se dirige en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre, ambas con domicilio en la ciudad de Bogotá D.C.

PRUEBAS Y ANEXOS

Solicito tener como tales las siguientes:

1. Reclamación y complementación elevada en contra del resultado de la prueba de entrevista
2. oficio de fecha enero de 2025.

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento que se entiende presentado con la presente acción de tutela, manifiesto que no he interpuesto acción de tutela para obtener la protección de estos derechos ante otra autoridad.

NOTIFICACIONES

Indico como lugar para recibir notificaciones las siguientes:

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibirá notificaciones en el correo electrónico notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co.

La Universidad Libre recibirá notificaciones en el correo electrónico notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co, juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co y diego.fernandez@unilibre.edu.co.

La suscrita recibiré notificaciones en la secretaria de su Despacho y en la Calle 63 No. 47 – 46 de la ciudad de Barranquilla y en el correo electrónico dianapato1980@gmail.com.

De Usted Atentamente,



DIANA NAVARRO VIÑAS
C.C. 22.515.453 de Barranquilla
T.P. 129.382 del C. S. J.

Señores
**Comisión Nacional del Servicio Civil y
Universidad Libre**
E. S. D.

Asunto: Reclamación frente a los resultados de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 - Superintendencias.

Cordial Saludo:

DIANA NAVARRO VIÑAS, mayor y vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con la cédula de ciudadanía número 22515453 de Barranquilla, inscrita en el proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, modalidad abierto, con el número de OPEC 199013, denominación de empleo profesional especializado grado: 13 código: 2028, en mi calidad de aspirante del mencionado proceso de selección presento ante ustedes reclamación fundamentada en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: En el marco de este proceso de selección, se me han asignado los siguientes puntajes:

- Competencias comportamentales en las cuales obtuve un puntaje de 97.96
- Competencias Funcionales en las cuales obtuve un puntaje de 81.81
- Prueba de entrevista en las cuales obtuve un puntaje de 82.47

SEGUNDO: El día 23 de diciembre de 2024, a través del aplicativo SIMO se entregó los resultados de la prueba de entrevista realizada al interior de este concurso asignándoseme el puntaje de 82.47

De igual manera se habilitó la plataforma SIMO para realizar las reclamaciones que los aspirantes consideren pertinentes.

TERCERO. artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005, establece lo siguiente: “(...) **ARTÍCULO 13.** Las reclamaciones de los participantes por sus resultados obtenidos en las pruebas aplicadas en los procesos de selección se formularán ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la entidad delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación y deberán ser decididas antes de aplicar la siguiente prueba o de continuar con el proceso de selección, para lo cual podrá suspender el proceso.

La decisión que resuelve la petición se comunicará a través de los medios utilizados para la publicación de los resultados de las pruebas y contra ella no procede ningún recurso. (...)”.

Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente elevo a ustedes las siguientes reclamaciones:

1. Se me permita acceder al material de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, que presenté el día 28 de noviembre de 2024. Esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no se hayan cometido errores frente a mi calificación.

2. Se me dé un tiempo prudente para la revisión de dicho material en aras de poder analizar, comparar y realizar las acciones que me permitan asegurarme que he sido evaluado de acuerdo con los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

3. Me informen por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial en la prueba de entrevista.

4. Teniendo en cuenta que la normatividad de este concurso menciona específicamente en el anexo técnico que “(...) Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los aspirantes que vayan a hacerlas únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya. (...)”.

5. Que el anterior documento explicativo y detallado de la metodología de calificación pueda ser conocido por el suscrito con anterioridad a la revisión de las pruebas con el fin de lograr una mayor comprensión al momento de revisar las mismas y pueda incluirse este análisis en la etapa de complementariedad de la reclamación la cual se realizará los dos días hábiles siguientes al acceso a pruebas escritas como lo especifica el numeral 4.1.4 del anexo técnico del mencionado proceso de selección.

NOTIFICACIONES

Recibiré notificaciones a través de las respuestas a reclamaciones del aplicativo SIMO y/o al correo electrónico dianapato1980@gmail.com.

De Usted Atentamente,



DIANA NAVARRO VIÑAS
C.C. 22515453

Señores
**Comisión Nacional del Servicio Civil y
Universidad Libre**
E. S. D.

Asunto: Complementación de la reclamación frente a los resultados de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 - Superintendencias.

Cordial Saludo:

DIANA NAVARRO VIÑAS, mayor y vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con la cédula de ciudadanía número 22515453 de Barranquilla, inscrita en el proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, modalidad abierto, con el número de OPEC 199013, denominación de empleo profesional especializado grado: 13 código: 2028, en mi calidad de aspirante del mencionado proceso de selección presento ante ustedes complementación de la reclamación fundamentada en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: En el marco de este proceso de selección, se me han asignado los siguientes puntajes:

- Competencias comportamentales en la cual obtuve un puntaje de 97.96
- Competencias Funcionales en la cual obtuve un puntaje de 81.81
- Prueba de entrevista en la cual obtuve un puntaje de 82.47
- Valoración de Antecedentes - Profesional Relacionada en la cual obtuve un puntaje de 65.00

SEGUNDO: El día 23 de diciembre de 2024, a través del aplicativo SIMO se entregó los resultados de la prueba de entrevista realizada al interior de este concurso asignándoseme el puntaje de 82.47

De igual manera se habilitó la plataforma SIMO para realizar las reclamaciones que los aspirantes consideren pertinentes.

TERCERO. En el punto número 4.1.4 del anexo por el cual se establece las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de sus plantas de personal, se establece que:

“(…) 4.1.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los

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

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

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

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

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

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

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

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

CUARTO. Teniendo en cuenta lo expresado anteriormente y encontrándome dentro de la oportunidad legal para ello eleve a ustedes las siguientes reclamaciones:

1. Se me permitiera acceder al material de la prueba de entrevista realizada al interior

del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, que presenté el día 28 de noviembre de 2024. Esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no se hayan cometido errores frente a mi calificación.

2. Se me diera un tiempo prudente para la revisión de dicho material en aras de poder analizar, comparar y realizar las acciones que me permitan asegurarme que he sido evaluado de acuerdo con los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

3. Me informen por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial en la prueba de entrevista.

4. Teniendo en cuenta que la normatividad de este concurso menciona específicamente en el anexo técnico que “(...) Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los aspirantes que vayan a hacerlas únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya. (...)”.

5. Que el anterior documento explicativo y detallado de la metodología de calificación pueda ser conocido por el suscrito con anterioridad a la revisión de las pruebas con el fin de lograr una mayor comprensión al momento de revisar las mismas y pueda incluirse este análisis en la etapa de complementariedad de la reclamación la cual se realizará los dos días hábiles siguientes al acceso a la prueba como lo especifica el numeral 4.1.4 del anexo técnico del mencionado proceso de selección.

QUINTO. A la fecha ni la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC ni la Universidad Libre me han informado por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial de la prueba, por lo cual no me es posible presentar la complementación de mi reclamación en debida forma, violándose mis derechos fundamentales a la igualdad, mérito, debido proceso administrativo, trabajo y defensa.

SEXTO. La suscrita al acudir a la revisión de mi prueba el día 12 de enero de 2025, pudo observar de mis resultados lo siguiente:

1. En un primer punto en el cual se evaluó la orientación al ciudadano y al interior me fue evaluado si valoro y atiendo las necesidades de los peticionarios, si identifico sus necesidades, si aplico mis conocimientos, si ofrezco alternativas, si dirijo acciones y si busco satisfacer las necesidades de los usuarios, observo que:

El jurado 1 me asigno los puntajes de a y c
El jurado 2 me asigno los puntajes de c y d
El jurado 3 me asigno los puntajes de a y d

En los totales

El jurado 1 me asigno el puntaje de 2
El jurado 2 me asigno el puntaje de 2
El jurado 3 me asigno los puntajes de 2

El Total general a mi asignado es del puntaje de 6

2. En un segundo punto en el cual se evaluó la obtención de resultados y al interior me fue evaluado si asumo la responsabilidad de los resultados, si laboro para el cumplimiento de objetivos, si oriento acciones, si realizo estrategias y cumpla con los indicadores de resultado, observo que:

El jurado 1 me asigno los puntajes de c
El jurado 2 me asigno los puntajes de b y d
El jurado 3 me asigno los puntajes de c, d y e

En los totales

El jurado 1 me asigno el puntaje de 1
El jurado 2 me asigno el puntaje de 2
El jurado 3 me asigno los puntajes de 3

El Total general a mi asignado es del puntaje de 6

3. En un tercer punto en el cual se evaluó el trabajo en equipo y al interior del cual me fue evaluado si doy valor a las diferentes opiniones con respeto y cordialidad, planifico acciones teniendo en cuenta las opiniones de mis compañeros, si trabajo en grupo, si mido la consecuencia de mis actos y si se trabajar en equipo, observo que:

El jurado 1 me asigno los puntajes de b
El jurado 2 me asigno los puntajes de b y c
El jurado 3 me asigno los puntajes de d y e

En los totales

El jurado 1 me asigno el puntaje de 1
El jurado 2 me asigno el puntaje de 2
El jurado 3 me asigno los puntajes de 2

El Total general a mi asignado es del puntaje de 5

4. En un cuarto punto en el cual se evaluó la comunicación efectiva y al interior del cual me fue evaluado si ajusto mi lenguaje según las necesidades, muestro disposición para comprender a los otros, si necesito ser apoyado para entender lo que me preguntan, si expreso con claridad mis ideas, si se me comunican de manera efectiva, observo que:

El jurado 1 me asigno los puntajes de a y d
El jurado 2 me asigno los puntajes de b y e
El jurado 3 me asigno los puntajes de a, b y e

En los totales

El jurado 1 me asigno el puntaje de 2
El jurado 2 me asigno el puntaje de 2
El jurado 3 me asigno los puntajes de 3

El Total general a mi asignado es del puntaje de 7

5. En un quinto punto en el cual se evaluó la gestión de procesos y al interior del cual me fue evaluado si verifico las instrucciones dadas, si soy eficiente en mi trabajo, si doy directrices orientadas al cumplimiento de los lineamientos, si mis orientaciones buscan evitar fallas, si realizo mi trabajo cumpliendo las directrices, observo que:

El jurado 1 me asigno los puntajes de d
El jurado 2 me asigno los puntajes de a y d
El jurado 3 me asigno los puntajes de b y d

En los totales

El jurado 1 me asigno el puntaje de 1
El jurado 2 me asigno el puntaje de 2
El jurado 3 me asigno los puntajes de 2

El Total general a mi asignado es del puntaje de 5

En sentencia proferida el día 25 de abril de 2019, por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Consejera Ponente: SANDRA LISSET IBARRA VÉLEZ, al interior del proceso radicado bajo el número de radicación 11001-03-25-000-2015-01053-00(4603-15), se manifiesta que:

Para la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la prueba de la entrevista se aviene a los principios, valores y derechos constitucionales, siempre que su diseño y realización cumpla con las siguientes reglas generales:(i) La realización de la entrevista no puede implicar la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra, según la

simpatía o animadversión personal que generen los aspirantes, lo cual significa, en criterio de esta Sala, que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, es decir, que los resultados de su realización, nunca pueden significar la exclusión de un concursante, aseveración que para esta Sección tiene el carácter de regla jurisprudencial;(ii) Previo a la realización de la entrevista, se deben publicar los parámetros y condiciones de su realización y evaluación;(iii) Las demás pruebas o instrumentos de selección no pueden ser desconocidos a costa de los resultados que arroje la entrevista, ni puede la administración sobrevalorar la calificación en ella obtenida de tal manera que se distorsione o desconozca la relevancia de las demás pruebas, es decir, que la entrevista es una prueba accesoria y secundaria, lo que a juicio de la Sala también implica que la prueba de entrevista no puede tener carácter eliminatorio, sino clasificatorio, porque lo contrario, implicaría desconocer los resultados de las demás pruebas a aplicar;(iv) No son admisibles preguntas sobre el ámbito personal del aspirante, porque atentan contra derechos como el de la intimidad;(v) Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;(vi) 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 (vii) 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.(...) La forma como fue diseñada la prueba de entrevista en la Convocatoria 318 de 2014 desconoce los parámetros establecidos por la legislación y la jurisprudencia reseñadas, puesto que contrariando la reglas contenidas en las fuentes normativas analizadas y al criterio pacífico y reiterado de la Corte Constitucional al que se ha hecho referencia en líneas anteriores, la CNSC dispuso en el demandado Acuerdo 518 de 2014, que dicha prueba tendría carácter eliminatorio. Así las cosas, como los parámetros fijados por las normas y la jurisprudencia reseñadas, no fueron colmadas por las reglas de la Convocatoria No. 318 de 2014, en cuanto a la prueba de entrevista se refiere, las anteriores consideraciones son suficiente para ordenar, luego del análisis realizado, la nulidad de los apartados normativos del Acuerdo 518 de 2014, que disponen que la prueba de entrevista, tiene carácter eliminatorio, contenidos en los artículos 27, 32 y 36 de las reglas de la Convocatoria.

Ahora bien, respetados funcionarios de la CNSC los entrevistadores del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias no dejaron constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante; tampoco previamente a la realización de la entrevista se publicaron mecanismos idóneos de verificación y control del papel de los entrevistadores, de manera tal que estos no desarrollaran de manera arbitraria, subjetiva e imparcial su rol; y tampoco fueron publicados los nombres de los jurados entrevistadores varios días antes de la realización de la entrevista, para que pudieran ser recusados si existían razones válidas, objetivas y probadas que colocaran en duda su imparcialidad.

Señores funcionarios de la CNSC en primer lugar el grupo de jurados en el cual fui

evaluada estaba conformado por tres mujeres de las cuales su aseo personal y presentación personal para la ejecución de esta prueba deja mucho que desear, pues muy a pesar de encontrarnos en un evento de índole profesional estas profesionales de la psicología desentonaban totalmente con el mismo, pareciendo que no pertenecían a este proceso de selección y menos ser las profesionales evaluadoras de ahí partimos de lo dudoso de su imparcialidad frente a los evaluados mejor vestidos y presentados que ellas.

Sumado a lo anterior, el equipo de evaluadores no fue integrado por uno o más miembros del género masculino quienes son más imparciales que las mujeres.

Adicionalmente en la minuta en la cual reposa la calificación asignada a la suscrita se observa que a pesar de evaluarse varios conceptos hay puntos en donde los jurados asignan una única calificación (letra), en otras dos valores escogidos (letras) y mucho tres valores en algunas (letras), a pesar de lo importante de los conceptos evaluados simplemente asignaron letras y números y no dejaron constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante.

Señores CNSC la prueba de entrevista tiene como propósito identificar y valorar las competencias, las habilidades, las actitudes y los principios esperables en los aspirantes, específicamente relacionados con las funciones del empleo ofertado y su nivel y la rúbrica debe valorar para cada categoría (competencia) el contenido de la información brindada en la respuesta de cada aspirante, lo cual no parece haberse realizado en este proceso de selección pues se realizaron dos ejercicios grupales y posteriormente 2 preguntas a cada entrevistado lo cual no permite realizar una valoración de todos los conceptos evaluados, por lo cual pregunto de donde salieron los valores (letras) y los puntajes asignados cuando los entrevistadores del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias no dejaron constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante.

Amén de lo anteriormente manifestado me permito también hacer la precisión de que la entrevista que se me realizó es para un abogado que aspira al cargo de profesional especializado grado 13 en superservicios y las personas que me entrevistaron son psicólogas es decir carecen del conocimiento jurídico en el que principalmente debe basarse la respuesta y por lo cual mal podrían las entrevistadoras de la CNSC asignarme un puntaje sin justificarlo y máxime cuando este es fundamental para ser nombrada en cargo público en propiedad por el sistema de mérito y por lo cual la prueba de entrevista no da cumplimiento a los principios de transparencia, objetividad y mérito que rigen estos procesos de selección.

Considero que la calificación a mi asignada es inferior a la que realmente tengo derecho pues no se dejó constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante, siendo que mis respuestas fueron claras y precisas que, trabaje en equipo con los profesionales con los cuales ingrese a la entrevista respetando sus opiniones, manifestando mi cumplimiento a los

lineamientos de la entidad, del cumplimiento a los indicadores de gestión y de las directrices de mis superiores, del eficiente desempeño de mis funciones, no necesite colaboración ni de las entrevistadoras para comprender las preguntas a mi realizadas, demostré mi conocimiento y manejo del tema, la colaboración con mis compañeros y el trato digno, respetuoso, inclusivo y colaborador que brindo a los usuarios o ciudadanos.

Dadas todas estas circunstancias, me permito solicitar a usted las siguientes

PETICIONES

Es por ello que estando dentro de la oportunidad legal y por medio del presente escrito presento respetuosamente ante ustedes complementación de la reclamación interpuesta, pues considero que mi prueba no fue evaluada de manera correcta y a la recurrente le corresponde un puntaje superior que le permite continuar en el concurso de méritos y ascender de posición.

Se me informe por escrito de manera argumentada y detallada las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante por cada uno de los entrevistadores del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias.

Se me informe por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial de la prueba de aptitudes y competencias básicas.

Se recalifique mi examen y se de aplicación a mi favor del principio de favorabilidad aumentando mi puntaje inicial.

NOTIFICACIONES

La suscrita puede recibir notificaciones en el correo electrónico dianapato1980@gmail.com, en la Calle 63 No. 47 – 46 de la ciudad de Barranquilla y en el teléfono 3005151079.

De Usted Atentamente,



DIANA NAVARRO VIÑAS
C.C.22515453 de Barranquilla
T.P. 129.382 del C. S. de la J.



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

Bogotá D.C., enero de 2025

Aspirante

DIANA PATRICIA DEL CARMEN NAVARRO VIÑAS

Inscripción: 718687594

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

Nro. de Reclamación SIMO 953156600

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



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

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, usted formuló reclamación en la que señala:

“Reclamación frente a los resultados de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 - Superintendencias.”

“DIANA NAVARRO VIÑAS, mayor y vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con la cédula de ciudadanía número 22515453 de Barranquilla”

Adicionalmente, mediante documento anexo manifiesta lo siguiente:

“1. Me informen por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi resultado final 75.31. El valor porcentual de cada una de las pruebas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar el puntaje parcial de mi resultado final. 2. Se me explique el motivo por el cual a pesar de ser mi puntaje más bajo el de 81.81 mi resultado final es de 75.31 NOTIFICACIONES Recibiré notificaciones a través de las respuestas a reclamaciones del aplicativo SIMO y/o al correo electrónico dianapato1980@gmail.com.”

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

*“(…) Me informen por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi resultado final 75.31. El valor porcentual de cada una de las pruebas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar el puntaje parcial de mi resultado final. 2. Se me explique el motivo por el cual a pesar de ser mi puntaje más bajo el de 81.81 mi resultado final es de 75.31 NOTIFICACIONES Recibiré notificaciones a través de las respuestas a reclamaciones del aplicativo SIMO y/o al correo electrónico dianapato1980@gmail.com.(…), (…)*1. Se me permita acceder al material de la prueba de entrevista realizada al interior del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias, que presenté el día 28 de noviembre de 2024. Esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no se hayan cometido errores frente a mi calificación. 2. Se me dé un tiempo prudente para la revisión de dicho material en aras de poder analizar, comparar y realizar las acciones que me permitan asegurarme que he sido evaluado de acuerdo con los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad. 3. Me informen por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial en la prueba de entrevista. 4. Teniendo en cuenta que la normatividad de este concurso menciona específicamente en el anexo técnico que “(…) Las reclamaciones contra los resultados de



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

estas pruebas se deben presentar por los aspirantes que vayan a hacerlas únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya. (...)” 5. Que el anterior documento explicativo y detallado de la metodología de calificación pueda ser conocido por el suscrito con anterioridad a la revisión de las pruebas con el fin de lograr una mayor comprensión al momento de revisar las mismas y pueda incluirse este análisis en la etapa de complementariedad de la reclamación la cual se realizará los dos días hábiles siguientes al acceso a pruebas escritas como lo especifica el numeral 4.1.4 del anexo técnico del mencionado proceso de selección. N (...) y (...) Es por ello que estando dentro de la oportunidad legal y por medio del presente escrito presento respetuosamente ante ustedes complementación de la reclamación interpuesta, pues considero que mi prueba no fue evaluada de manera correcta y a la recurrente le corresponde un puntaje superior que le permite continuar en el concurso de méritos y ascender de posición. Se me informe por escrito de manera argumentada y detallada las razones de la calificación asignada a la suscrita como aspirante por cada uno de los entrevistadores del proceso de selección No. 2502 al 2508 de 2023 – Superintendencias. Se me informe por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial de la prueba de aptitudes y competencias básicas. Se recalifique mi examen y se de aplicación a mi favor del principio de favorabilidad (...)”

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. Referente a 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



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

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

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

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

Posteriormente se reescala el puntaje

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

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

$$Cal_{esc} = 62.66666666666667$$

Finalizamos con el paso 3, truncando la calificación:

$$Cal = 62.66$$

Puntaje final

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

Adicionalmente 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 | 6 |
| Orientación a resultados | 6 |
| Trabajo en equipo | 5 |
| Comunicación efectiva | 7 |
| Gestión de procedimientos | 5 |

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) |
|--|
| $P_c = \left(\frac{29}{75}\right)$ |

El resultado del paso anterior es: (P_c) = 0,3866667.

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

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

Donde

- P_{a_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

82,47

2. Frente a su solicitud relacionada con “valor porcentual”, se le informa que, para la optimización del proceso de selección, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió los correspondientes Acuerdos de Convocatoria y su respectivo Anexo, los cuales son el marco



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

único normativo y específico de desarrollo y ejecución del proceso, en cuya normatividad incluye los porcentajes que se establecieron para cada una de las pruebas aplicadas en el Proceso de Selección, de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

Específicamente, en este Proceso de Selección, en virtud de las disposiciones del artículo 23º del Decreto Ley 775 de 2005, numeral 6º del artículo 2.2.19.2.5 del Decreto 1083 de 2015, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencia Básicas, Funcionales y Comportamentales. Adicionalmente, se aplicarán Prueba de

Ejecución, Prueba de Entrevista y Prueba de Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas: .

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

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

| PRUEBAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Competencias Funcionales | Eliminatoria | 70% | 70.00 |
| Competencias Comportamentales | Clasificatoria | 10% | N/A |
| Entrevista | Clasificatoria | 10% | N/A |
| Valoración de Antecedentes | Clasificatoria | 10% | N/A |
| TOTAL | | 100% | |

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

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

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

3. En atención a su solicitud “La realización de la entrevista no puede implicar la consideración subjetiva de las calidades de los entrevistados para inclinar la balanza del concurso a favor o en contra” nos permitimos aclarar que el modelo de evaluación por competencias, situacional y de incidentes críticos aplicado en la prueba de entrevista, plantea situaciones hipotéticas a través de casos y ejercicios, a partir de los cuales los participantes resuelven de manera práctica situaciones laborales y proveen información que permite a los entrevistadores evaluar de forma objetiva las competencias en función de los comportamientos evidenciados en la resolución de los ejercicios. Dichas situaciones hipotéticas permiten el despliegue de conductas o indicadores conductuales/ criterios de evaluación que evidencian las competencias que debe poseer y demostrar el aspirante para el empleo por el que concursa.

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



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

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

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

4. Por lo que refiere a que se le proporcione “Los entrevistadores deben dejar constancia por escrito y de manera motivada de las razones de la calificación de un aspirante;”, 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

5. Con el objeto de responder a su solicitud “Los nombres de los jurados entrevistadores deberán publicarse varios días antes de la realización de la entrevista”, 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”.

(…)”

6. En lo que corresponde a su solicitud “La forma como fue diseñada la prueba de entrevista en la Convocatoria 318 de 2014 desconoce los parámetros establecidos por la legislación y la jurisprudencia reseñadas”, es preciso recordarle que, la carrera administrativa, fundada en la provisión por concurso público, a través del mérito y con la garantía de la igualdad de oportunidades para el acceso a los cargos públicos, es un rasgo esencial de nuestro ordenamiento constitucional, establecido en el artículo 125 de la Constitución.

En concordancia con la importancia que el constituyente de 1991 otorgó a la carrera administrativa, el artículo 130 de la Carta asignó su “administración y vigilancia” a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en virtud de sus funciones proyectó los Acuerdos por los cuales se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección para proveer las



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

vacantes definitivas de los empleos administrativos de la planta de personal del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las entidades convocantes.

Así mismo, el artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015 establece que la convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso y a los participantes y, que esta se debe suscribir 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 de competencias. Por lo tanto, la CNSC expide para cada Convocatoria el correspondiente Acuerdo, que es el marco normativo específico de desarrollo y ejecución del Proceso de Selección.

Teniendo en cuenta la argumentación expuesta, no es procedente hacer comparación entre un Proceso de Selección y otro, como quiera que para la expedición de la regulación específica se debe tener en cuenta, entre otros temas, el entorno socio económico, demográfico, cultural, así como las entidades en donde se encuentran los cargos sujetos al sistema de carrera a proveer.

7. Conforme a lo expresado por usted respecto a *“Sumado a lo anterior, el equipo de evaluadores no fue integrado por uno o más miembros del género masculino quienes son más imparciales que las mujeres.”*, es preciso informar que, la prueba de entrevista fue diseñada bajo un riguroso proceso psicométrico que permitió recoger evidencias de validez y fiabilidad, lo cual elimina la probabilidad de sesgos. De igual manera, la prueba se sustentó en el modelo de competencias y situacional, y se estructuró como una prueba de tipo estructurada, características que empíricamente han evidenciado una disminución en la probabilidad de discriminación debido al género, etnia, procedencia, etc.

A diferencia de la entrevista tradicional, la entrevista por competencias presenta la ventaja de permitir obtener información del aspirante de manera detallada. Adicionalmente, esta estrategia facilita, información valiosa para el establecimiento de competencias, la cual no puede ser obtenida mediante otros instrumentos de evaluación, como las pruebas escritas, utilizadas en los procesos de selección. Por consiguiente, esta prueba ofrece un mayor nivel de predictibilidad frente a las situaciones de contexto laboral (Quintero y Cárdenas, 2021).

Otra de las ventajas que presenta el uso de entrevistas por competencias es que las descripciones pueden realizarse por agrupaciones de cargos, buscando con ello hacer pertinente el diseño de entrevistas que abarquen más de un empleo (Gumucio, 2010).

La entrevista con las características descritas anteriormente resulta objetiva, eliminando la probabilidad de sesgos en razón con las características particulares de los aspirantes o de los entrevistadores. En este sentido, la evidencia empírica concluye que no existen diferencias en las puntuaciones para hombres y mujeres en este tipo de entrevistas (Alonso (2011).

8. Acerca de su solicitud de *“pues considero que mi prueba no fue evaluada de manera correcta y a la recurrente le corresponde un puntaje superior que le permite continuar en el concurso de méritos y ascender de posición.”* la prueba de entrevista, se aclara que, de acuerdo con la revisión y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado a la aspirante, la Universidad Libre



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con la siguiente información:

| Puntaje obtenido | |
|----------------------|--------------|
| Prueba de entrevista | 82,47 |

La calificación definitiva obtenida por la 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.

9. Ahora bien respecto a su reclamación asociada con que los entrevistadores eran psicólogos y no de otra profesión, cabe resaltar que en la tabla del anexo técnico del Proceso de selección n.º 2502 al 2508 de 2023. Superintendencias de la Administración Pública Nacional, se estipuló que los entrevistadores fueran:

“(...) profesionales en Psicología con tres (3) años de experiencia profesional en aplicación de entrevistas por competencias laborales en procesos de selección, preferiblemente en el sector público.”

Adicionalmente, toda vez que la entrevista evalúa competencias y no conocimientos relativos a las funciones del cargo, son psicólogos y no otros profesionales, los cuales son los perfiles idóneos para realizar este tipo de entrevistas.

10. Por otra parte, su apreciación respecto a *“siendo que mis respuestas fueron claras y precisas que, trabaje en equipo con los profesionales con los cuales ingrese a la entrevista respetando sus opiniones, manifestando mi cumplimiento a los lineamientos de la entidad, del cumplimiento a los indicadores de gestión y de las directrices de mis superiores, del eficiente desempeño de mis funciones, no necesite colaboración ni de las entrevistadoras para comprender las preguntas a mi realizadas, demostré mi conocimiento y manejo del tema, la colaboración con mis compañeros y el trato digno, respetuoso, inclusivo y colaborador que brindo a los usuarios o ciudadanos.”*, estriba precisamente en un juicio puramente subjetivo sobre las calidades y competencias que posee





Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

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.

11. En lo que corresponde a la notificación de la presente respuesta a través de correo electrónico “(...) Recibiré notificaciones a través de correo electrónico dianapato1980@gmail.com”, es pertinente recordar lo dispuesto en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, el cual hace parte integral de la normatividad que regula el presente proceso de selección y señala:

“1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.

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

(...)

g) Con su registro y/o inscripción, el aspirante acepta: (...) iii) que el medio de publicación, divulgación e información oficial para este proceso de selección es el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarlo permanentemente (...)”

Así las cosas, se dispone que no es procedente notificar la respuesta a la reclamación a través de correo electrónico, toda vez que, ya se han establecido los canales oficiales de comunicación para el presente Concurso de Méritos.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Entrevista, se **CONFIRMA** el puntaje de **82,47** publicado el día 23 de diciembre de 2024, el cual puede



Nacional de Salud



Servicios Públicos Domiciliarios



Industria y Comercio



Notariado y Registro



Transporte



Economía Solidaria



Subsidio Familiar

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: Jeny Viviana Pulido
Supervisó: Yiseth Daniela Patiño
Auditó: Brayan Camilo Toro
Aprobó: Henry Javela Murcia*