

Tunja, 28 de febrero de 2025

Señor(a)

JUEZ REPARTO.

Ciudad.

REFERENCIA: ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA
Tutelante: YON GELBER BORDA ALVAREZ, CC No. 7.1818.233.
Tutelados: COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL (CNSC)
(UNIVERSIDAD LIBRE)
Tema: Acción de Tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable ante la flagrante vulneración de mis derechos fundamentales tales como: PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, TRABAJO, IGUALDAD; EN CONEXIDAD CON EL DERECHO A ACCEDER AL DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y CARGOS PÚBLICOS Y LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA BUENA FE Y LA CONFIANZA LEGÍTIMA.

Yo, YON GELBER BORDA ALVAREZ, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía N° 7.181.233 de Tunja, en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política, y de conformidad con los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, interpongo ante su despacho la presente acción de tutela por considerar vulnerados mis derechos fundamentales de PETICIÓN (Art. 23 C.P.), DEBIDO PROCESO (Art. 29 C.P.), TRABAJO (Art. 25 C.P.), IGUALDAD (art. 13 C.P.), en conexidad con el derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Art. 40) y los principios fundamentales de la buena fe (Art. 83 C.P.) y la confianza legítima, vulnerados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y, en consecuencia, por sus delegados en la Universidad Libre. Para fundamentar esta acción constitucional, me permito relacionar los siguientes:

I. FUNDAMENTOS DE HECHO

1° Participo en el Proceso de Selección Superintendencias de la Administración Pública Nacional, para la provisión de vacantes del empleo “**Profesional Especializado, Grado: 19, Opec: 198918**”, esto según el **Acuerdo No 62 13 de julio del 2023** “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS*”, este proceso de selección fue asignado a Universidad Libre quien se encarga de la provisión de empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema específico de carrera administrativa dentro del mismo.

El **Artículo 16. Pruebas A Aplicar, Carácter Y Ponderación**; del acuerdo de selección determina las pruebas a aplicar, y en particular, esta acción de tutela abordará la **prueba de valoración de antecedentes**, las cuales se puntualizaron en su párrafo 3 así:

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

El Artículo 20° - Publicación de Resultados y Reclamaciones de la Prueba de Valoración de Antecedentes, del acuerdo de selección establece el derecho al mecanismo de reclamación para esta prueba y lo regula mediante el **Anexo Técnico** de este proceso de selección, de la siguiente manera:

“9. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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.”

El anexo técnico de esta convocatoria determino la siguiente tabla de puntuación para Valoración de antecedentes:

b. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
<i>Puntaje</i>	40	15	25	5	10	5	100

***Fuente:** Recorte **ANEXO TÉCNICO SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**, NUMERAL 5 ° PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Subnumeral **5.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial).**

Igualmente, este anexo técnico determino que para asignar el puntaje a la experiencia en sus factores **Relacionada** y **Profesional** se aplicarían las siguientes formulas condicionadas así:

6.1.1.1 Experiencia profesional relacionada

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1080} \right)$

*Fuente: Recorte **ANEXO TÉCNICO SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**, NUMERAL 6. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Subnumeral **6.2 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial)**. Numeral derivado 6.2.2 Nivel Profesional. **6.2.2.1 Experiencia profesional relacionada**

NOTA. En esta tabla se evidencia un error de edición ya que la formula corresponde al factor de evaluación experiencia profesional.

6.1.2.2 Experiencia profesional

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$

*Fuente: Recorte **ANEXO TÉCNICO SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL**, NUMERAL 6. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Subnumeral **6.2 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial)**. Numeral derivado 6.2.2 Nivel Profesional. **6.2.2.2 Experiencia profesional.**

NOTA. En esta tabla se evidencia un error de edición del evaluador ya que la formula corresponde al factor de evaluación Experiencia Profesional Relacionada.

2° Aporte al concurso certificaciones laborales y de formación de interés para estación acción según la siguiente relación:

2.1. Entorno laboral, Como Requisito mínimo Veintiocho (28) meses de Experiencia Profesional Relacionada, el restante se constituye como elementos para la Prueba de valoración de antecedentes en el Factor de evaluación *Experiencia*;

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales 30 días	Total días año legal 360 días	Días calendario
ICBF	Profesional Universitario	6/10/2017		28/03/2023	65,76666667	1.973	1.999
ICBF	Profesional Universitario	14/06/2023		18/08/2023	2,16666667	65	66
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					67,93333333	2.038	2.065

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales 30 días	Total días año legal 360 días	Días calendario
FUNDACION SAN JUAN	Auxiliar de facturación	18/01/2016	27/09/2016	17/05/2017	8,333	250	253
FUNDACION SAN JUAN	Auxiliar de facturación	7/10/2016	13/03/2017	17/05/2017	5,233	157	157
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					13,56666667	407	410

2.2. Entorno de formación.

Como *requisito mínimo* para participación en la convocatoria:

- DIPLOMA ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN TRIBUTARIA NACIONAL E INTERNACIONAL
- DIPLOMA CONTADOR PUBLICO

Como elementos para la Prueba de valoración de antecedentes en el Factor de evaluación *Educación*;

- Capacitación en Reforma Tributaria 2021
- LICENCIATURA EN INFORMÁTICA EDUCATIVA (2 SEMESTRES)
- CAPACITACIÓN EN ACTUALIZACIÓN NORMATIVA PRESUPUESTAL
- Capacitación actualización normativa presupuestal
- Capacitación en Metodologías Ágiles SCRUM
- MISIÓN TIC RUTA DE APRENDIZAJE 2 - PROFUNDIZACIÓN DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES
- MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG-
- ESTRUCTURA DEL ESTADO DERECHO LABORAL ADMINISTRATIVO
- DIPLOMADO FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL
- DIPLOMADO EMPLEO PÚBLICO
- SEMINARIO EN PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO
- Gestión Administrativa
- Derechos Humanos
- CATALOGO DE CLASIFICACIÓN PRESUPUESTAL
- DIPLOMADO EN NIFF1
- DIPLOMADO FACTURACIÓN MEDICA
- DIPLOMADO EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN HSEQ
- RAZONAMIENTO CUANTITATIVO SABER PRO
- ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL
- MANEJO PAQUETE CONTABLE SIIGO
- DIAGNÓSTICO Y MANTENIMIENTO PROGRAMADO DE MOTORES DIESEL
- MANTENIMIENTO PREVENTIVO A EQUIPOS DE MINERÍA
- GESTIÓN PRESUPUESTAL PARA ENTIDADES PUBLICAS
- EXCEL NIVEL II

- ANÁLISIS FINANCIERO
- CALCULO E INTERPRETACIÓN DE INDICADORES FINANCIEROS
- DIPLOMADO MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL
- ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL

El empleo **Profesional Especializado, Grado: 19, Opec: 198918**, requiere para su inscripción como requisito mínimo Título de PROFESIONAL en NBC: ADMINISTRACIÓN, O, NBC: CONTADURÍA PÚBLICA, O, NBC: ECONOMÍA, O, NBC: INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES, O, NBC: INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES. Título de postgrado en la modalidad de ESPECIALIZACIÓN EN ÁREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO y Veintiocho (28) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, esto antes de Alternativas y Equivalencias.

3° Que para suplir los requisitos mínimos la Universidad Libre validó de la experiencia laboral aportada certificada por ICBF, 28 meses y, como requisito de formación el título en CONTADURÍA PÚBLICA y la ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN TRIBUTARIA NACIONAL E INTERNACIONAL, así desvirtuándolos de puntuación en la PRUEBA DE VALORACIÓN DE EN ANTECEDENTES ya que suplen las necesidades para participación. Así las cosas, se concluye que, de los 67,933333 meses aportados como experiencia laboral certificada por el ICBF, *deben sustraerse 28 meses, correspondientes a la experiencia relacionada que se considera requisito mínimo*. De esta manera, quedarán 39,933333 meses aptos para la asignación de puntaje en la prueba de valoración de antecedentes, lo que equivale a 1198 días legales ($39.933333 \times 30 = 1198$).

4° El día 30 de diciembre de 2024 se publico los resultados preliminares de las pruebas ***la Prueba de Valoración de Antecedentes y se abrió la etapa de reclamación hasta le día 8 de enero de 2025***. En esta prueba, y de acuerdo con lo establecido en el Anexo técnico de la convocatoria citado en el numeral UNO de esta acción, se me otorgaron 45 puntos de 100 posibles, resultados derivados de la valoración de dos factores de evaluación: Experiencia Profesional Relacionada y Educación Informal. Sin embargo, otros factores de mi interés, como la **Experiencia Profesional, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos) y la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)**, no fueron valorados, ya que entiendo que la Universidad Libre consideró que no se presentaron los soportes necesarios para tal fin dentro de la documentación aportada al proceso.

De los 45 puntos otorgados, 40 han sido asignados al **Factor de Evaluación de Experiencia Relacionada**, que es la puntuación máxima alcanzable para este ítem. Lo anterior como resultado de sustraer de la Experiencia Laboral de 1198 días (resultado del numeral anterior), certificada por el ICBF y apta para puntuación, 1080 días como límite permitido en este factor. Cabe aclarar, para el objeto de esta acción, que no se valoran los 118 días restantes, debido a que se ha hecho uso del máximo permitido en este factor, según la aplicación de la fórmula establecida para tal fin

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales 30 días	Total días año legal 360 días	Días calendario
ICBF	Profesional Universitario	6/10/2017		28/03/2023	65,76666667	1.973	1.999
ICBF	Profesional Universitario	14/06/2023		18/08/2023	2,166666667	65	66
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					67,93333333	2.038	2.065

*Puntaje de Experiencia = Total de días certificados * $\left(\frac{40}{1080}\right)$* , así;

Puntaje total = 1080 * (40/1080) = 40. Obtenido la puntuación máxima otorgada según Anexo técnico.

En cuanto a los 118 días, considero que es mi derecho que se reconozcan dentro del factor de evaluación de **Experiencia Profesional**, ya que se ajustan a su definición legal, situación que se enmarcaría en el debido proceso y, por ende, se otorgue el puntaje correspondiente de 1,6388, de acuerdo con la aplicación de la fórmula establecida para tal fin, así:

*Puntaje de Experiencia = Total de días certificados * $\left(\frac{15}{1080}\right)$*

Puntaje total = 118 * (15/1080) = 1,6388.

En cuanto a la certificación laboral emitida por la FUNDACIÓN SAN JUAN, que no fue valorada bajo el sustento de pertenecer a otro nivel, correspondiente a 407 días de experiencia según la tabla del numeral 3 de esta acción, considero que se enmarca en el factor de evaluación **Experiencia Profesional**, y con el fin de que se otorgue la correspondiente puntuación de acuerdo con las condiciones del anexo técnico, es de mi interés analizar el puntaje que genera correspondiente a 5,652777, así;

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales 30 días	Total días año legal 360 días
FUNDACION SAN JUAN	Auxiliar de facturacion	18/01/2016	27/09/2016	17/05/2017	8,333	250
FUNDACION SAN JUAN	Auxiliar de facturacion	7/10/2016	13/03/2017	17/05/2017	5,233	157
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					13,5666667	407

*Puntaje de Experiencia = Total de días certificados * $\left(\frac{15}{1080}\right)$*

Puntaje total = 407 * (15/1080) = 5,652777

En el mismo sentido, de los 45 puntos otorgados, 5 han sido asignados al **Factor de Evaluación de Educación Informal**, que es la puntuación máxima alcanzable para este ítem, donde se validaron, del total aportado, cuatro diplomas correspondientes a:

- Diplomado Marcos De Referencia Y Elementos De Clasificación Documental,
- Administración Documental En El Entorno Laboral,
- Calculo E Interpretación De Indicadores Financieros y
- Análisis Financiero, otorgando el puntaje máximo de 5 puntos de 100.

En cuanto a las demás certificaciones de formación académica que no fueron valoradas y que considero se enmarcan en los factores de evaluación de **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)** y **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)**, y con el fin de que se otorgue la correspondiente puntuación de acuerdo con las condiciones del anexo técnico, equivalente a 10 puntos (5 en contenidos académicos y 5 en contenidos laborales), es de mi interés indicar que los siguientes certificados de formación cumplen con esta condición:

- ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL)
- MISIÓN TIC RUTA DE APRENDIZAJE 2 - PROFUNDIZACIÓN DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES

5° El día 08-01-2025 Solicité, mediante el mecanismo de reclamación, contra los **RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES** basado en argumentos sustanciales lo siguiente:

- Asignación de puntuación por los 118 días no valorados de las certificaciones laborales emitidas por el ICBF, que generan 1,6388 puntos dentro del factor de evaluación de **Experiencia Profesional**.
- Asignación de puntuación por los 407 días no valorados de la certificación laboral emitida por la FUNDACIÓN SAN JUAN, que generan 5,83333 puntos dentro del factor de evaluación de **Experiencia Profesional**.
- Asignación de puntuación para la certificación de formación en ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL, que genera 5 puntos dentro del factor de evaluación de **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)**.
- Asignación de puntuación para la certificación de formación en MISIÓN TIC RUTA DE APRENDIZAJE 2 - PROFUNDIZACIÓN EN DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES, que genera 5 puntos dentro del factor de evaluación de **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)**.

Esta reclamación fue radicada con el número 953900964 del 08-01-2025.

Nº de reclamación	Fecha	
953900964	2025-01-08	RECLAMACIÓN RESULTADO PRUEBA VRM - PETICIÓN

*Fuente: Recorte **Cuenta Personal** pagina Web SIMO.

6° El día 30-01-2025 bajo el radicado 957926043, Universidad Libre emitió respuesta a mi reclamación negando todas mis protecciones.

Anexos respuesta

Consultar documento

957926043



*Fuente: Recorte Cuenta Personal página Web SIMO.

UNIVERSIDAD LIBRE en la respuesta a mi reclamación Explica detalladamente desde su punto el por qué el proceso fue justo y legal al referirse específicamente a la normativa aplicable y al procedimiento seguido, la respuesta sustenta la idea de que la prueba de Valoración de Antecedentes se fundamenta de manera irrestricta en el mérito y en la aplicación de las disposiciones que desarrollan derechos constitucionales, cosa **que objeto** ya que la calificación emitida excluye parte de mi experiencia laboral como factor de evaluación de Experiencia Profesional y desconoce las certificaciones de preparación educativa llevadas a discusión. Esta determinación, en consecuencia, me ubica en una posición no meritoria y conduce a la vulneración del derecho de petición, y, por ende, al derecho a la igualdad, ya que no se aplican los parámetros generales establecidos para los participantes en igual medida dentro del entorno de mi proceso.

Sustenta el evaluador que las pruebas en el proceso se han llevado a cabo con base en principios de **mérito, libre concurrencia, igualdad, transparencia, imparcialidad, eficiencia, y confiabilidad**, que son valores esenciales en cualquier concurso de méritos para cargos públicos, contexto con el cual **difiero** en su línea de merito, eficiencia y confiabilidad soportándolo en mi reclamación.

Que, en cuanto a mis pretensiones la **Universidad Libre**, en relación con la porción de experiencia laboral certificada por el ICBF que no ha sido validada, 118 días, indicó:

4. Ahora bien, frente a la experiencia certificada por el ICBF, resulta necesario indicar que no es posible acoger dicha solicitud toda vez que, usted ya alcanzó la máxima puntuación permitida para el factor de experiencia profesional relacionada.

Fuente: Recorte Numeral 4. Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco de los Procesos de Selección Nos. 2502 al 2508 del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

En esta respuesta, el evaluador Universidad Libre guarda silencio, en su contexto, ya que, en síntesis, sostuve en mi reclamación que el ejercicio de una *Profesión acreditada por el Ministerio de Educación Nacional* genera experiencia laboral profesional, de acuerdo con el **Artículo 229 de la Ley 19 de 2012 y el Artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015**, argumento jurídico que NO fue estimado. Además, según los requisitos de un empleo convocado, la experiencia laboral profesional se evaluará conforme a los requisitos mínimos establecidos o a las funciones solicitadas. De esta forma, si la experiencia aportada, además de ser profesional, se ajusta al requisito de estar relacionada con las funciones, se concluye que cumple con la condición de ser Experiencia Relacionada, hasta donde no afecte los derechos e intereses del participante.

“ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. *Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.*

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

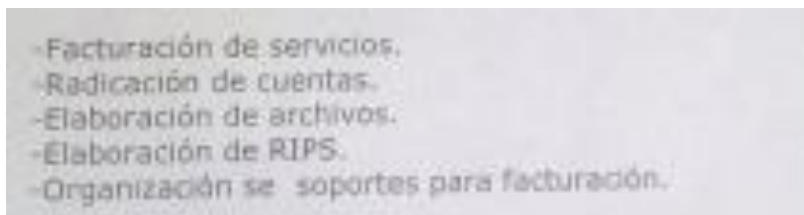
La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional.”

***Fuente:** Artículo 2.2.2.3.7, Decreto 1083 De 2015.

Igualmente, el Decreto Ley 19 del 10 de enero de 2012 define en su artículo 229 la experiencia profesional así;

“Artículo 229. Experiencia profesional. Para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior.

Respetado Juez, en cuanto a la solicitud de asignación de puntaje por la certificación laboral emitida por **FUNDACIÓN SAN JUAN, Universidad Libre** sostuvo que no la acepta validar como experiencia profesional, argumentando que estas no corresponden al nivel profesional requerido. En particular, estos documentos certifican el desempeño como **auxiliar de facturación** una vez obtenido el título de contador y la tarjeta profesional, desempeñando las siguientes funciones:



***Fuente:** Recorte Certificación laboral Fundación Sanjuan. Relación de funciones.

Universiada Libre Fundamenta el juicio anterior en el **ANEXO TÉCNICO (CASOS), CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES** QUE DEBEN ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA PRUEBA

DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS POR LA **CNSC** PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Dicho CRITERIO UNIFICADO fue aprobado por unanimidad en la sesión de **Sala Plena** de la **CNSC** del 18 de febrero de 2021, y como sustento de su postura, se extrae lo que, aunque no es completamente preciso ya que lo rotula como “12”, se refiere a la **Pregunta N° 11** de la sección **CASOS RELACIONADOS CON EL REQUISITO DE EXPERIENCIA**, de la siguiente manera:

“12. ¿Es válida como experiencia profesional, la acreditada por un aspirante inscrito para el concurso en un empleo del nivel profesional, que certifica que labora como auxiliar contable de una entidad pública desde su grado como contador?”

Respuesta: *La experiencia como auxiliar contable corresponde al nivel asistencial, la cual no se puede validar para el nivel profesional. Por lo tanto, si la denominación del cargo es del nivel asistencial, no se tendrá en cuenta para el nivel profesional, aunque haya sido adquirida luego de la obtención de su título como contador. (subraya y negrilla propia).”*

Sin embargo, para negar la asignación puntaje a la experiencia laboral SAN JUAN no valoro la sección del **CRITERIO UNIFICADO** que especifica claramente que la condición anterior aplica exclusivamente a las **certificaciones provenientes de entidades públicas**, donde está definida la sujeción al nivel certificado, de tal forma que se ha configurado un silencio administrativo positivo al omitir las demás estipulaciones del **CRITERIO UNIFICADO**. En contraste, para calificar una certificación proveniente de una entidad privada, la situación es diferente, ya que la realidad laboral de estas entidades es esencialmente distinta a la del sector público. Las entidades privadas no se rigen estrictamente por niveles jerárquicos de funciones, ni por denominaciones o nomenclaturas reglamentadas por la ley, especialmente según el Decreto 770 de 2005. Sección del CRITERIO UNIFICADO que se excluyó de la respuesta:

“Es de precisar que, si la certificación como auxiliar contable proviene de entidades del sector privado, no se puede asumir que el cargo sea del Nivel Asistencial, por lo que se deberá realizar un análisis de las funciones, ya que como en el sector privado no existen niveles, con el estudio de dichas funciones se puede determinar si se trata de labores asistenciales, técnicas o profesionales, y con ello ubicarlo en un nivel.”*

***Fuente:** ANEXO TÉCNICO (CASOS) CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES QUE DEBEN ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, sección CASOS RELACIONADOS CON EL REQUISITO DE EXPERIENCIA, Pregunta N ° 11. ¿Es válida como Experiencia Profesional, la acreditada por un aspirante inscrito para el concurso en un empleo del Nivel Profesional, que certifica que labora como auxiliar contable de una entidad pública desde su grado como contador?, párrafo número 2 de la respuesta.

Por lo tanto, en el CRITERIO UNIFICADO citado se determino que, ***al tratarse de una certificación proveniente del sector privado, es necesario estudiar las funciones desempeñadas para determinar su nivel real.*** Este aspecto fue ignorado por el evaluador de la Universidad Libre, quien se basó únicamente en la condición que le favorecía, emitiendo su juicio de manera errónea y apartándose del debido proceso, el cual debe aplicarse a todas las actuaciones judiciales y administrativas.

De acuerdo con el Artículo 29 de la CPC, que preserva el derecho al debido proceso en las actuaciones administrativas, para que este derecho surta efecto en este proceso de selección, es necesario cumplir con lo reglado en el **Criterio Unificado** y proceder a analizar las funciones relacionadas en la certificación aportada, con el fin de determinar si se encajan dentro de la definición de **Experiencia Profesional**, según lo establecido en el Art. 229 de la Ley 19 de 10 de enero de 2012 y el Art. 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015. Esto, por tratarse de una experiencia laboral de origen en el sector privado y haberse realizado luego de haber aprobado el pensum académico, obtenido el título y la tarjeta profesional de Contador. Este proceso se convierte en el único medio que permitirá emitir un juicio de valor acertado.

En este sentido, para fines de esta acción el análisis de las certificaciones emitidas por FUNDACIÓN SAN JUAN permite determinar que, entre las funciones relacionadas encontramos como primera la **Facturación de Servicios**. Esta función, a nivel general, implica un conocimiento amplio en materia tributaria que requiere niveles de formación profesional, dado que la facturación desarrolla, en síntesis, la aplicación de la carga fiscal, definida como política de Estado para el desarrollo económico. En este contexto, la facturación puede considerarse el componente principal del recaudo fiscal de una nación.

La profundización en el área de facturación es ampliamente abordada por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN). Con el fin de sustentar esta acción, y buscando respaldar que el desempeño de las funciones relacionadas en las certificaciones mencionadas, en el cargo de **Auxiliar de Facturación** y en especial la función de Facturación de Servicios, requieren de formación y conocimiento de nivel profesional y por tanto, estas certificaciones laborales se deben considerar como experiencia profesional; cito textualmente el tratamiento del tema en la sección de preguntas frecuentes del portal web de la DIAN que demuestra el grado de conocimiento que involucra el fondo de la facturación, el cual es el siguiente:

“PREGUNTAS FRECUENTES

1. QUÉ ES LA AUTORIZACIÓN DE NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN.

Acto administrativo por medio del cual la administración decide autorizar los rangos y vigencia de la numeración de facturación.

2. QUIENES ESTÁN OBLIGADOS A FACTURAR:

Obligación legal establecida en el artículo 615 ET.

- *Personas naturales o jurídicas responsables del Impuesto sobre las ventas (Responsabilidad 11)*
- *Personas naturales o jurídicas responsables del impuesto al consumo (Decreto 803 de 2013 artículo 6 literal D (Responsabilidades 33, 34)*
- *Personas naturales del régimen simplificado, con las actividades económicas 1811, 1812, 1820 (litógrafos, tipógrafos)*
- *Personas naturales que supere los montos establecidos y personas jurídicas obligados a facturar por bienes o servicios excluidos de IVA (Responsabilidad 16)*
- *Personas naturales o jurídicas voluntarios u obligados por modalidad electrónica (Responsabilidades 37,38)*

3. QUIENES NO ESTÁN OBLIGADOS A EXPEDIR FACTURA

El Decreto 1001 de 1997 artículo 2 señala los no obligados a expedir factura; así mismo, el artículo 616-2 del Estatuto Tributario.

- *Los Bancos, las Corporaciones Financieras, las Corporaciones de Ahorro y Vivienda, las Compañías de Financiamiento Comercial*
- *Las Cooperativas de Ahorro y Crédito, los Organismos Cooperativos de grado superior, las Instituciones Auxiliares del Cooperativismo, las Cooperativas Multiactivas e Integrales, y los Fondos de Empleados, en relación con las operaciones financieras que realicen tales entidades*
- *Los responsables del régimen simplificado*
- *Los distribuidores minoristas de combustibles derivados del petróleo y gas natural comprimido, en lo referente a estos productos*
- *Las empresas que presten el servicio de transporte público urbano o metropolitano de pasajeros, en relación con estas actividades*
- *Quienes presten servicios de baños públicos, en relación con esta actividad*
- *Las personas naturales vinculadas por una relación laboral o legal y reglamentaria, en relación con esta actividad*
- *Las personas naturales que únicamente vendan excluidos del impuesto sobre las ventas o presten servicios no gravados, siempre y cuando no sobrepasen los topes de ingresos y patrimonio exigidos a los responsables del régimen simplificado.*

4. REQUISITOS LEGALES DE LA FACTURA:

El artículo 621 del Código de Comercio y los artículos 617,618 del Estatuto Tributario, establece algunos requisitos legales de la factura, entre ellos:

- *Estar denominada expresamente como factura de venta.*
- *Apellidos y nombre o razón y NIT del vendedor o de quien presta el servicio.*
- *Discriminación del IVA pagado o impuesto al consumo*
- *Llevar un número que corresponda a un sistema de numeración consecutiva de facturas de venta.*

5. QUÉ ES LA FACTURA:

De conformidad con lo establecido en el artículo 772 del Código de Comercio el cual señala, "Factura es un título valor que el vendedor o prestador del servicio podrá librar y entregar o remitir al comprador o beneficiario del servicio."

6. IMPORTANCIA DE LA FACTURA:

La factura expedida con los requisitos legales, es procedente de costos y deducciones en el impuesto sobre la renta e impuestos descontables en el impuesto sobre las ventas, de conformidad con el artículo 771-2 E.T.

7. CUÁLES SON LAS SOLICITUDES DE NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN

- **AUTORIZACIÓN DE RANGOS:** Es la solicitud de nuevos o ampliación de rangos consecutivos.
- **HABILITACIÓN DE RANGOS:** Solicitud de rangos consecutivos previamente autorizados próximos a vencer y que no han sido utilizados por el contribuyente.
- **INHABILITACIÓN DE RANGOS:** Por ocurrencia de causales taxativas, tales como liquidación de personas jurídicas, cese definitivo de actividades, cambio de sistema de facturación entre otras, se debe solicitar de inhabilitación de rangos sobrantes, los cuales no podrán ser utilizados una vez realizado el trámite.

8. MODALIDADES DE FACTURACIÓN

- **FACTURA POR TALONARIO O DE PAPEL:** Pre impreso por medios litográficos o tipográficos o de técnicas industriales de carácter similar conforme los requisitos legales de la factura (Art 617 E.T)
- **FACTURA POR COMPUTADOR:** Emitida por medio de un software, donde interactúa la programación, el control y la ejecución de las funciones inherentes a la venta o servicio, entre otras, la emisión de facturas, comprobantes, notas crédito, etc.
- **FACTURA POS:** Máquina registradora de hardware y software que interactúa permitiendo la programación, control y ejecución de las funciones inherentes al punto de venta.
- **FACTURA ELECTRÓNICA:** Documento que soporta transacciones de venta de bienes y/o servicios y que operativamente tiene lugar a través de sistemas computacionales y/o soluciones informáticas (Art 2. Decreto 2242 DE 2015).

9. QUÉ ES UN PREFIJO:

Dígitos alfabéticos, numéricos o alfanuméricos, de cuatro (4) letras o números, que se asignan a los establecimientos de comercio, sedes, oficinas, o lugares donde desarrollen actividades económicas los contribuyentes.

10. VIGENCIA DE LA AUTORIZACIÓN DE NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN:

Término de tiempo que señala la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales para utilizar la numeración de facturación. Podrá ser de 6, 12, 18 y 24 meses.

11. CANALES DE ATENCIÓN DEL TRÁMITE:

Por medio de los servicios informáticos de la entidad www.dian.gov.co o de manera presencial en los puntos de contacto autorizados.

12. QUÉ ES EL FORMATO 1302:

Es la solicitud de la numeración de facturación por parte del contribuyente, donde incluye el rango consecutivo desde-Hasta, modalidad de facturación, prefijo, si da a lugar y establecimiento de comercio.

13. ES PROCEDENTE FACTURAR POR MODALIDAD COMPUTADOR, ELECTRÓNICA Y PAPEL: De acuerdo al Decreto 2242 de 2015, surtida su publicación, las personas naturales y jurídicas que sean seleccionadas por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales o que opten por facturar electrónicamente, bajo los procedimientos de ese Decreto, no podrán expedir, si fuere el caso, la factura electrónica a que se refiere el Decreto 1929 de 2007, ni la factura por computador prevista en el artículo 13 del Decreto 1165 de 1996, ni la factura por talonario y/o papel. Cabe resaltar, que sólo en casos de Contingencia podrán facturar por talonario.

14. CUÁLES CAUSALES GENERAN SANCIÓN PARA LOS OBLIGADOS A FACTURAR

- *La no adopción o infracción de los sistemas técnicos de control, sanción establecida en el inciso 2 del artículo 684-2 del Estatuto Tributario*
- *No expedir facturas o documentos equivalentes, si se encuentra obligado legalmente.*
- *Expedir facturas o documentos equivalentes, sin los requisitos legales.*
- *Realizar doble contabilidad.*
- *Realizar doble facturación, entre otras.*

15. TIPOS DE SANCIONES:

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, previo cumplimiento de los procedimientos, podrá imponer sanciones pecuniarias en virtud del artículo 652 Estatuto Tributario o sanción de clausura del establecimiento prevista en el artículo 657 del E.T.

16. EN QUÉ CRITERIOS TÉCNICOS DE CONTROL SE BASA LA ENTIDAD PARA DETERMINAR LA AUTORIZACIÓN Y VIGENCIA DE LA NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN:

De conformidad con la facultad discrecional de la entidad establecida en el artículo 684-2 del Estatuto Tributario y la Resolución 000055 de 2016, los criterios técnicos de control son el volumen de operaciones, actividades económicas, ubicación, tipo de facturación, número de establecimientos, ingresos, patrimonio, comportamiento y cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias del obligado a facturar.

17. QUÉ SUCEDE CON LA NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN CUANDO SE PRESENTA UN CAMBIO DE RAZÓN SOCIAL O NOMBRES:

Se debe solicitar la inhabilitación de los rangos sobrantes y realizar una solicitud de autorización de nuevos rangos.

18. QUÉ OCURRE SI UNA VEZ CULMINADA LA VIGENCIA DE LA NUMERACIÓN DE FACTURACIÓN SE CONTINÚA FACTURANDO SIN AUTORIZACIÓN:

*Darí a lugar a la sanción prevista en el artículo 684-2 del Estatuto Tributario.”**

***Fuente:** PREGUNTAS FRECUENTES . DIAN. Portal DIAN -Impuestos -Sociedades.
<https://www.dian.gov.co/impuestos/sociedades/Paginas/preguntasfrecuentes.aspx>

Su señoría, continuando con el análisis de las funciones detalladas en las certificaciones laborales emitidas por la **Fundación San Juan**, me permito señalar que, al igual que las funciones previamente mencionadas, las siguientes tareas deben ser debidamente reconocidas como **experiencia profesional** conforme lo establece el Decreto Ley 19 del 10. Las funciones que me permito exponer son las siguientes: elaboración de RIPS, elaboración de archivos y organización de soportes de facturación.

Elaboración de RIPS (Registro Individual de Prestación de Servicios de Salud):

El RIPS es un instrumento fundamental en la gestión de los servicios de salud proporcionados por una entidad, ya que se trata de un archivo estandarizado que recoge, de manera detallada, toda la información referente a los servicios prestados a los pacientes. Esta función requiere de un proceso meticuloso de recolección, organización y codificación de datos que incluyen consultas, procedimientos, diagnósticos, medicamentos administrados, entre otros. El RIPS no solo tiene un fin administrativo, sino que también se utiliza para la facturación, auditoría de servicios y la actualización de la base de datos nacional de salud, lo cual demanda de quien lo elabora un conocimiento técnico y normativo sobre los códigos y procedimientos del sector salud.

¿Son los RIPS soportes de Factura de servicios de salud?

Si, así lo establecen las resoluciones 3374 de 2000 artículo 7, decreto 4747 de 2007 y la resolución 3047 de 2008 (Reglamentaria del decreto 4747)

Fuente: (S/f). Recuperado el 12 de febrero de 2025, de <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/OT/FAQ-RIPS.pdf>

Elaboración de archivos:

Esta función implica la creación, clasificación y organización tanto de archivos físicos como digitales. En el ámbito de la salud, la adecuada organización de los archivos es crucial para el seguimiento de los pacientes, la correcta gestión administrativa y la auditoría de los servicios prestados. La eficiencia en la organización de los documentos es indispensable para garantizar su fácil acceso y correcto uso por parte de los profesionales de salud, administradores y otros actores clave. Además, en muchos casos, la tarea de elaboración de archivos puede incluir la digitalización de documentos antiguos o la implementación de sistemas electrónicos de gestión de documentos, lo que exige habilidades tecnológicas específicas.

Organización de soportes de facturación:

La organización de los soportes de facturación implica la recolección, clasificación y archivo de todos los documentos que sirven como respaldo para la facturación de los servicios prestados. Entre estos documentos se incluyen órdenes de servicio, informes médicos, resultados de pruebas diagnósticas, entre otros. La correcta organización de estos soportes es esencial para asegurar que el proceso de facturación se realice de manera precisa, cumpliendo con las normativas legales y sin generar retrasos o errores que puedan afectar el cobro de los servicios. Este proceso también es clave para garantizar la transparencia y la correcta remuneración por los servicios prestados.

Por lo tanto, Su Señoría, considerando que estas funciones involucran un nivel de especialización y conocimiento profesional, así como un manejo riguroso de la

información en un entorno regulado como lo es el sector salud, solicitamos que las mismas sean calificadas como experiencia profesional conforme al Decreto Ley 19 del 10. La importancia y la naturaleza de estas tareas, que requieren tanto de habilidades administrativas, técnicas y profesionales, justifican plenamente su consideración en este contexto.

Las certificaciones emitidas por la entidad FUNDACIÓN SAN JUAN certifican los siguientes períodos de desempeño, que, para fines de valoración de antecedentes, suman un total de 407 días laborados, según la siguiente tabla:

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales <u>30 días</u>	Total días año legal <u>360 días</u>
FUNDACION SAN JUAN	Auxiliar de facturacion	18/01/2016	27/09/2016	17/05/2017	8,5	250
FUNDACION SAN JUAN	Auxiliar de facturacion	7/10/2016	13/03/2017	17/05/2017	4,66	157
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					13,16	407

Para la etapa de valoración de antecedentes en el marco de Experiencia Profesional según su anexo técnico de esta convocatoria se estableció en este tipo de empleo (Empleos que exigen entre 25 y 36 meses de experiencia) para determinar la puntuación a obtener, la formula que se relaciona a continuación:

$$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1080} \right)$$

Donde, al aplicarse esta fórmula en la prueba de valoración de antecedentes y para las certificaciones previamente mencionadas provenientes de la entidad FUNDACIÓN SAN JUAN, se debe obtener al menos la siguiente puntuación:

Aplicación de Fórmula de valoración experiencia profesional

Total días certificados Fundacion San Juan	
Del 18-01-2016 al 17/09/2016	250
Del 7-10-2017 al 13/03/2017	157
Suma	407
Puntaje generado	5,65277778

7° Su Señoría, en relación con la respuesta presentada en el numeral anterior, en la cual hice referencia a la evaluación negativa recibida por parte del evaluador, especialmente en lo referente a la línea de certificaciones laborales, quiero aclarar que en este nuevo numeral, como mencioné previamente a la Universidad Libre, solicito respetuosamente que se valide la certificación de mis formaciones, específicamente en los programas 'Misión TIC Ruta de Aprendizaje 2 – Profundización en Desarrollo de Aplicaciones Móviles' y 'Especialización Tecnológica en Diagnóstico y Consultoría Empresarial'.

Con el debido respeto, presento ante su criterio la solicitud de validación, basada en la relevancia y calidad de los programas mencionados, los cuales, como podrá

observar, son de significativa importancia para el desempeño requerido en esta convocatoria.

Por lo tanto, le pido que considere la solicitud de validación de estas certificaciones, ya que la formación recibida en los mismos es de calidad, reconocida tanto a nivel nacional como internacional, y de gran valor para el desarrollo profesional. En virtud de ello, llevaré a cabo los procedimientos necesarios para formalizar esta solicitud ante su autoridad.

Que en la VRM se determinó otorgarme el puntaje máximo para el factor “educación informal” equivalente a 5 puntos, y tan solo valoro los certificados de ANÁLISIS FINANCIERO, CALCULO E INTERPRETACIÓN DE INDICADORES FINANCIEROS, DIPLOMADO MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL y ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL lo cual indica que cerca de los restantes 24 certificados no fueron determinados en este proceso, una posición bastante tajante, ante lo cual contravengo ya que este echo desconoció demás certificados que soportan los demás factores a evaluar como lo son **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en sus modalidades** Laboral y Académica lo cual va en contravía del debido proceso, la protección del derecho a la igualdad de condiciones discrimina el reconocimiento de mi formación educativa y por ende concluye en el impedimento del acceso al empleo público en este caso en especial.

En este contexto y en cuanto a las reglas de este proceso de selección el anexo técnico indica en su subnumeral **3.1.1. Definiciones**, literal **c)**

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: *Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la Educación Formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).*

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica:

Programas de Formación Laboral: *Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe*

corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

Programas de Formación Académica: *Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).*

Que en este proceso de selección aporte las certificaciones **de Especialización tecnológica en diagnóstico y consultoría empresarial otorgada** por el SENA y en la VRM se determino:

“No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje, pues corresponde a un tipo de educación que no se encuentra prevista para este nivel, según lo dispuesto en el numeral 7 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. nedform.”

Que Bajo la reglamentación del SENA según la ley **Ley 119 de 1994** se le confió como función en su artículo 4:

- Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.
- Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.
- Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.
- Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación

Que la sentencia de Radicación No. 2026 11001-03-06-000-2010-00089- 00 del CONSEJO DE ESTADO SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL recalca:

Expone la Sra. Ministra que con base en las leyes 30 de 1992 y 119 de 1994, el SENA puede ofrecer programas de educación superior (formación técnica

profesional y tecnológica). Igualmente, que el artículo 137 de la ley 30 ordena al SENA ajustar su régimen académico a lo dispuesto en ella, es decir, el aplicable a todas las instituciones que ofrecen y desarrollan programas académicos de educación superior.”

“Afirma que con la expedición del decreto reglamentario 359 de 2000 se reconoció un sistema de información paralelo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, como medio de registro y sistematización de los programas ofrecidos y desarrollados por el SENA.”

“No obstante, la Sra. Ministra considera que ese sistema de información paralelo se modificó a partir de la expedición de la ley 1188 de 2008 y el decreto reglamentario 1295 de 2010, reglamentario de esa ley, en atención a que el registro calificado de los programas de educación superior se constituye en un requisito legal obligatorio para todas las instituciones que ofrezcan y desarrollen esos programas, incluido el SENA, como instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. En este sentido insiste que el registro calificado es el medio que sirve al Estado para garantizar, en ejercicio de la función constitucional de inspección y vigilancia, que el servicio de educación superior se preste en condiciones de calidad. Dado el anterior contexto normativo, la entidad consultante estima que se presenta, por una parte, la ley 119 de 1994 que faculta al SENA para adelantar programas de formación técnica profesional y tecnológica, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas, junto con el decreto reglamentario 359 de 2000 que lo autoriza para llevar su propio sistema de registro de los programas y, por otra, la ley 1188 de 2008 que regula en forma específica el registro calificado de programas de educación superior, de donde surge la necesidad de aclarar el alcance del régimen normativo vigente que debe ser atendido por el SENA en lo relacionado con la oferta y desarrollo de programas de educación superior, y de ser necesario la expedición de una reglamentación adicional que permita implementar adecuadamente lo dispuesto en la ley 1188 de 2008.”

“La solicitud de la consulta concluye que el ajuste al régimen académico de la educación superior que le impone al SENA el artículo 137 de la ley 30 de 1992, implica, entre otros aspectos, su sujeción al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y, en consecuencia, el deber de solicitar y obtener el registro calificado para sus programas académicos de conformidad con lo dispuesto en la ley 1188 de 2008, con el fin de garantizar a la comunidad que aquellos se ofrecen y desarrollan en condiciones de calidad, al igual que sucede con todos los demás programas de educación superior que deben sujetarse a dicho sistema.

Donde la sala falla:

“El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA deberá solicitar y obtener del Ministerio de Educación Nacional el registro calificado para los programas del

nivel de educación superior que ofrece, de conformidad con previsto en la ley 1188 de 2008.”

Que de acuerdo con las condiciones del anexo técnico en su numeral **7 Criterios valorativos para puntuar la educación en la prueba de valoración de antecedentes** y subnumeral **7.2 Nivel Profesional**, se estipulo la puntuación a obtener así:

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1º, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1 o más	5	1	5
		2 o más	10

Que En tal sentido la certificación por mi aportada en este proceso de selección correspondiente a el título **ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL** otorgado por el SENA, aún con el fallo citado anteriormente careció de registro calificado, tal como se evidencia su carencia en la misma, esto concluido luego de solicitar el certificado de registro académico al SENA seccional Tunja, entendiéndolo así como una formación de **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** en su línea de **Programas de Formación académica** dadas sus características como los son la adquisición de conocimientos y habilidades, intensidad horaria de 1050 horas y su desarrollo en la instrucción académica. La carencia de registro académico pudo justificarse entre otros en que según el Decreto 2888 de 2007, art 34 se indica que “*Programas ofrecidos por el Sena*. los programas de formación profesional integral que se enmarcan en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, no requieren de registro alguno por parte de las secretarías de educación”, en el entendido que el desarrollo de esta formación se dio a partir del año 2012 cuando al parecer no se aplicaba en el SENA el concepto directo de registro de calidad ya que se iniciaba con esta oferta de formación de carácter especialización tecnológica.

En el conceto **CONCEPTO 53527 DE 2018** emitido por **Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa Dirección Jurídica - Dirección General del SENA**, reitera y precisa que para ser calificada la certificación en el nivel profesional una **especialización tecnológica** se requiere de registro calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional, esto para otorgar la titulación de **ESPECIALISTA TECNOLÓGICO**:

*“Pregunta 1. ¿La educación o formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como: * Especialización Tecnológica en Gestión de Proyectos // * Especialización Tecnológica en Telefonía IP// *Especialización Tecnológica en Administración Base de Datos // *Especialización Tecnológica en Seguridad Redes de Computadores; se considera o está en la categoría de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano”, de que trata el Decreto No 4904 de Diciembre 16 de 2009?*

*Respuesta. Los programas que puede ofertar nuestra Entidad correspondientes a técnico profesional, tecnólogo y especializaciones tecnológicas pertenecen a la educación superior; por ende, no se regulan por lo dispuesto en el Decreto 4904 de 2009 (compilado en el Decreto 1075 de 2015), sino por las normas propias del SENA y por lo preceptuado en la Ley 30 de 1992. **Estos programas requieren registro calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional**, tal como lo dispone actualmente la Ley 1188 de 2008 (art. 1) y el Decreto Reglamentario 1295 de 2010. No obstante a partir del 1o de enero de 2019 entrará a regir el Decreto 1280 de 2018 que reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la acreditación a que se refieren los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992.” **

* Concepto 53527 de 2018.

La formación **ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL** certificada cumple con las especificaciones del anexo técnico al encontrarse dentro del parámetro **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** y estar estrechamente relacionada con las funciones del cargo entre otras como, la número 1, 2, 11 y 14:

- 1. participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de estudios, investigaciones, planes, programas y políticas de contribuciones que deban liquidar y pagar las empresas prestadoras de servicios públicos, conforme con los lineamientos definidos.*
- 2. participar en la elaboración de procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar las actividades de contribución y cuentas por cobrar, siguiendo las directrices establecidas.*
- 11. participar en la elaboración y seguimiento de los planes, programas, proyectos, indicadores, acciones de mejoramiento, manuales y normogramas asociados a la gestión financiera de la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos definidos.*
- 14. participar en la implementación, mantenimiento y mejora continua del modelo integrado de planeación y gestión de la superintendencia.*

Para concluir con el análisis de la De certificaron aportada de título **ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL** existen suficientes argumentos tales como los expuestos para que según el anexo técnico esta sea **valoradora con 5 puntos posibles** de la línea PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA.

En este orden de ideas igualmente el ministerio de **Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia** diseño la política de formación laboral **MISIÓN TIC 2022 – RUTA 2**, en la cual participe obteniendo la certificación a través de la **Universidad Industrial de Santander** en el **Programa de Formación “Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2”** con profundización en **“Desarrollo en aplicaciones móviles”**, programa que dada sus características como los son su intensidad horaria de 800 horas y su desarrollo básico basado en

la práctica a través de la instrucción académica sincrónica y autónoma, formación que buscaba desarrollar capacidades laborales para suplir las necesidades digitales actuales y futuras lo cual la enmarca dentro parámetro **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** en su línea de **Programas de Formación laboral**.

MISIÓN TIC 2022 – RUTA 2, estructuraba sus rutas de aprendizaje bajo los siguientes parámetros:

“Misión TIC 2022 es la estrategia del Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones que tiene como objetivo formar 100.000 jóvenes y adultos colombianos en programación para enfrentar los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial. Para este proyecto, se eligieron colombianas y colombianos que aprenderán a programar a partir de unas rutas de aprendizaje diseñadas con el fin potenciar el talento digital nacional y convertir a Colombia en un país referente de transformación digital.”¹

“De acuerdo con el estudio de caracterización de la Brecha de Talento Digital, - Observatorio TI-, en Colombia se prevé una brecha de talento digital acumulada de 83.618 profesionales para el final del período 2016-2025. Así mismo, en el año 2017 el -Observatorio TI- implementó el Sistema de Monitoreo de la Demanda Laboral del Talento TI en Colombia, el cual consolida la información sobre las vacantes de talento TI que se publican en los principales portales de búsqueda de empleo por parte de las empresas de todos los sectores económicos, donde se puede observar que los requerimientos de personal por parte de éstas, están orientados a vincular programadores para la inserción de sus procesos y servicio en digital.

En razón a estas consideraciones y en concordancia con el objetivo del plan nacional de desarrollo 2018-2022, donde se establece la necesidad de fomentar la oferta de programas virtuales adecuados a la necesidad del país, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en un trabajo conjunto con empresas del sector privado, buscan la promoción y vinculación de jóvenes colombianos para que se capaciten gratuitamente en programación, de acuerdo con un contexto real de las necesidades no solo de las empresas colombianas, sino de las existentes a nivel mundial, iniciativa que se enmarca en el proyecto Misión TIC 2022, que busca formar 100 mil programadores

Con el desarrollo e implementación de esta iniciativa, se pretende disminuir la demanda en habilidades digitales que requiere el país, en donde estos jóvenes y futuros profesionales puedan ser parte de la cuarta revolución industrial, ayudando a cerrar la brecha de talento e impulsando y fortaleciendo el crecimiento de la economía digital en Colombia.

Con este proyecto estamos contribuyendo al cierre de brecha de talento TI en Colombia, creando oportunidades para los más jóvenes e impulsando el desarrollo de habilidades en resolución de problemáticas a partir de la programación, trabajo en equipo, perseverancia y ética profesional desde temprana edad.”²

Por último, es necesario recalcar que la certificación en **“Misión TIC 2022 - Ruta**

1 Tomado de: www.mintic.gov.co/porta/715/articles-198582_recurso_4.pdf

2. Tomado de: mintic.gov.co/micrositios/misiontic2022/743/channels-642_terminos_ruta_2.pdf

de Aprendizaje 2” con profundización en **“Desarrollo en aplicaciones móviles”** guarda estrecha relación del fin administrativo del estado por ende de sus cargos públicos ya que su fin buscaba potenciar el talento digital nacional y convertir a Colombia en un país referente de transformación digital” a si cumpliendo con el fin del **MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL ESTADO COLOMBIANO** impulsado por el gobierno digital de Colombia ³. De tal forma que según el anexo técnico **debe ser valorado con 5 puntos posibles** de la línea PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

De acuerdo con el Artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo constitucional de carácter residual, preferente y sumario, cuyo objeto es la protección judicial inmediata de los derechos fundamentales de la persona que lo solicita directa o indirectamente (legitimación por activa), con ocasión de la vulneración o amenaza que sobre los mismos ha causado cualquiera autoridad pública o excepcionalmente particular (legitimación por pasiva). Se encuentra supeditada al cumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, como pautas formales de procedibilidad, de las que se hace depender un pronunciamiento sobre el fondo del asunto por parte del juez constitucional.

1. Constitución Política de Colombia

Artículo 86: Reconoce la acción de tutela como un mecanismo para la protección de los derechos fundamentales cuando estos son vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o, en algunos casos, por particulares.

Artículo 13: Establece el principio de igualdad, garantizando que todas las personas son iguales ante la ley.

Artículo 23: Derecho de petición, que otorga a los ciudadanos el derecho a presentar solicitudes respetuosas a las autoridades y a recibir pronta respuesta.

Artículo 29: Derecho al debido proceso, que asegura que todas las personas tengan acceso a un proceso justo, con las garantías legales correspondientes.

Artículo 40: Derecho de los ciudadanos a acceder a las funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad.

2. Decreto 2591 de 1991 (Reglamento de la Acción de Tutela)

Artículo 1: Regula la procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales, especificando los casos en los que es viable interponerla.

Artículo 2: Establece que la tutela debe presentarse ante el juez de tutela de la localidad donde se presenta la vulneración de derechos.

Artículo 5: Detalla los requisitos y las condiciones bajo las cuales la tutela

3. Tomado de: gobiernodigital.mintic.gov.co/692/articles-179145_Marco_Transformacion_Digital.pdf . **MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL ESTADO COLOMBIANO**

procede, así como las excepciones a su procedencia.

3. Jurisprudencia de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional ha emitido numerosas sentencias que interpretan y desarrollan el alcance de los derechos fundamentales y de la acción de tutela. Algunos de los puntos clave que la Corte ha establecido en su jurisprudencia incluyen:

- El principio de eficacia de los derechos fundamentales.
- El concepto de indivisibilidad de los derechos humanos.
- La protección de derechos fundamentales en el ámbito administrativo y la importancia de la legalidad en la actuación de las autoridades.
- Ejemplo de jurisprudencia relevante:
- Sentencia T-1045 de 2001: Define las situaciones en las que la tutela puede interponerse frente a una actuación administrativa que afecta los derechos fundamentales.
- Sentencia T-129 de 2006: Expone la doctrina sobre el principio de confianza legítima y buena fe en los procesos administrativos.

4. Ley 1437 de 2011 (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo)

Artículo 5: Establece la obligación de las autoridades de resolver los trámites administrativos de manera oportuna y conforme al derecho.

Artículo 73: Proporciona un marco general sobre la legalidad de los actos administrativos y las medidas que deben tomarse para garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos.

5. Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP): Reconoce derechos fundamentales como la igualdad ante la ley, el derecho a un juicio justo y el acceso a funciones públicas.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH): Asegura que todos los individuos tienen derechos fundamentales, como el derecho al trabajo, la igualdad y el acceso a la justicia.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH): Ratificada por Colombia, protege los derechos civiles y políticos de los individuos y garantiza el derecho a la justicia, el acceso a cargos públicos y la no discriminación.

6. Principios Generales del Derecho

- Principio de proporcionalidad: El acto de la autoridad debe ser adecuado, necesario y proporcional al fin que se persigue, y no puede ser excesivo.

- Principio de razonabilidad: Los actos administrativos y las decisiones deben ser razonables y no arbitrarios.
- Principio de legalidad: Las autoridades solo pueden actuar en los límites establecidos por la ley.

7. Normas Específicas según el Caso

DECRETO 2663 DE 1950, Art. 1. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

II. FRENTE AL DERECHO VULNERADO O AMENAZADO

En virtud de lo expuesto, se considera que la vulneración de mis derechos fundamentales de petición, debido proceso, trabajo e igualdad, en conexidad con el derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, se ha materializado de forma flagrante a través de la actuación irregular de las autoridades responsables. La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y sus delegados en la Universidad Libre han desconocido el mérito que me corresponde dentro de un proceso de selección, afectando directamente mi derecho a participar en condiciones de igualdad y justicia en la asignación de un cargo público. Esta omisión no solo contraviene el principio de legalidad y el debido proceso, sino que también vulnera el principio de igualdad, al desvirtuar el acceso a cargos públicos bajo los parámetros establecidos por la ley. Adicionalmente, se ha generado una afectación a los principios fundamentales de buena fe y confianza legítima, al crear expectativas en mi participación en el proceso sin que se respetaran los principios de mérito y equidad, lo cual implica una afectación directa a la buena fe que todo ciudadano debe poder esperar en el ejercicio de sus derechos. En consecuencia, al encontrarse en riesgo la protección de mis derechos fundamentales, me veo en la necesidad de acudir a esta acción constitucional de tutela, con el fin de que se restablezcan mis derechos y se protejan las garantías constitucionales que me asisten como ciudadano.

III. JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he promovido acción de tutela alguna por los mismos hechos y para ante otra autoridad judicial.

IV. PRUEBAS

Respetuosamente para el fin de su dictamen remito a usted su señoría:

1. Acuerdo convocatoria N° 62 de 2023 superservicios.
2. Certificado de inscripción
3. Resultado de la prueba de valoración de antecedentes.
4. Reclamación efectuada ante el resultado de valoración de antecedentes.
5. Respuesta emitida por Universidad Libre a mi Reclamación ante Resultado de la prueba de valoración de antecedentes.

6. Anexo técnico del Proceso de Selección para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.
7. CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES QUE DEBEN ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS POR LA **CNSC** PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.
8. Certificación Laboral ICBF 6-10-2017 a 28-03-2023.
9. Certificación Laboral ICBF 14-06-2023 a 18-08-2023
10. Certificación laboral Fundación San Juan.
11. Certificados de Formación: ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL) y
12. Certificados de Formación: MISIÓN TIC RUTA DE APRENDIZAJE 2 - PROFUNDIZACIÓN DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES.
13. Concepto 196991 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública
14. CONVOCATORIA PARA CONSOLIDAR UN BANCO DE ELEGIBLES INTERESADOS EN HACER PARTE DE LA MISIÓN TIC 2022 – RUTA 2
15. MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL ESTADO COLOMBIANO.
16. Preguntas frecuentes RIPS
17. Acción de formación Análisis Financiero (Calificado)
18. Administración Documental En El Entorno Laboral (Calificado)
19. Curso Calculo e Interpretación de Indicadores Financieros (Calificado)
20. Diplomado Marcos De Referencia Y Elementos De Clasificación (Calificado)

V. PRETENSIONES

1. Su señoría, en virtud de la necesidad de preservar la integridad del derecho fundamental al debido proceso, consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, y con el fin de evitar la afectación de derechos conexos relacionados **Frente al derecho** en esta Acción, me permito respetuosamente solicitar, por favor, que se ordene la aplicación correcta de los criterios de valoración establecidos en el anexo técnico del Proceso de Selección para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional cumpliendo lo establecido en el **ANEXO TÉCNICO (CASOS)**, CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES QUE DEBEN ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS POR LA **CNSC** PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. Lo anterior, con el fin de que se me otorgue la puntuación correspondiente de **17,29 puntos** (*puntaje recalculado con base en los 17,513 puntos incluidos en la reclamación*), los cuales no fueron reconocidos en la puntuación inicialmente asignada en la Prueba de Valoración de Antecedentes calificada con 45 puntos.

Estos 17,29 puntos se han obtenido como sustente en el cuerpo de esta acción, de acuerdo con el **Anexo Técnico de la Convocatoria para las Superintendencias** y con el **Criterio Unificado**, y se desglosan de la siguiente manera:

- **1,6388 puntos:** Correspondientes a 118 días de experiencia certificada por el ICBF que no fueron valorados y que se adaptan a lo establecido para el Factor de Evaluación **experiencia profesional**.
- **5,652777 puntos:** Correspondientes a 407 días de experiencia certificada por FUNDACIÓN SAN JUAN, que no fueron valorados y que se adaptan a lo establecido para el Factor de Evaluación **experiencia profesional**.
- **10 puntos:** Correspondientes a formación, y que se adaptan a lo establecido para el Factor de Evaluación **"Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano** contenido **Laboral y Académico**.

MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL	Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2	5
PROGRAMA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Especialización Tecnológica En Diagnóstico Y Consultoría Empresarial	5

VI. NOTIFICACIONES

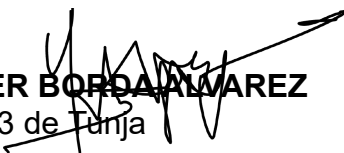
ACCIONANTE:

Respetuosamente recibiré notificaciones en la dirección de correo electrónico:
Ygcruz@hotmail.com

ACCIONADO:

- COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, en la dirección Avenida Calle 100 # 9a 45. Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12. Bogotá D. C., Correo. atencionalciudadano@cns.gov.co, notificacionesjudiciales@cns.gov.co, tel. 601 3259700 Línea nacional 01900 3311011.
- UNIVERSIDAD LIBRE, en la dirección Campus La Candelaria: Calle 8 n.º 5-80 Campus, Campus El Bosque Popular: Carrera 70 n.º 53-40, correo: juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co, notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co y diego.fernandez@unilibre.edu.co.

Agradeciendo su tiempo y dedicación, cordialmente,


YON GELBER BORDA ALVAREZ
C.C. 7181233 de Tunja

Email para notificaciones: Ygcruz@hotmail.com



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 62
13 de julio del 2023



“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-,

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1, 2.2.6.3 y 2.2.19.2.1 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 6° del Decreto Ley 775 de 2005, en el numeral 21° del artículo 3° del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021¹, la Sentencia C-471 de 2013 de la Corte Constitucional y,

CONSIDERANDO:

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

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

Más adelante, el artículo 209 Ibídem determina que *“la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”*.

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

El artículo 4° de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para el personal que presta el servicio en las Superintendencias, regulado por el Decreto Ley 775 de 2005, como *“(...) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*.

El numeral 3° del artículo 4° Ibídem establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil, en la que se manifestó lo siguiente:

(...) Acorde con los artículos 125 y 130 de la Carta, la interpretación que se ajusta al espíritu de dichas normas, es aquella según la cual, es a la Comisión Nacional del Servicio Civil a quien corresponde administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas carreras especiales que tengan origen constitucional. Ello significa que se constituye en un imperativo constitucional, que se le asigne a dicha Comisión tanto la administración como la vigilancia de la carrera general y de las carreras especiales de origen legal, estas últimas, denominadas por el legislador carreras específicas. Cabe destacar que, aun cuando es cierto que el

¹ Modificado por el Acuerdo CNSC No. 352 del 19 de agosto de 2022

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

legislador goza de un amplio margen de configuración política para desarrollar lo concerniente a la implementación del sistema de la carrera, tratándose de la carrera general y de los sistemas especiales de carrera de origen legal, dicha habilitación no comprende ni compromete la definición de competencia sobre las funciones de administración y vigilancia de las carreras, por ser éste un asunto del que se ha ocupado directamente la Constitución Política, precisamente, al asignarle a través del artículo 130 las dos funciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Corte encuentra que en lo que respecta al numeral 3° del artículo 4° de la Ley 909 de 2004, acusado en esta causa, el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa contraria al ordenamiento Superior, al reducir la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente a la “vigilancia” de las carreras específicas.” (Subrayado fuera del texto).

Y en particular, para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, en la Sentencia C-471 de 2013, M.P. María Victoria Calle Correa, se señaló lo siguiente:

“(…) es a la Comisión Nacional del Servicio Civil a quien corresponde ejercer la administración y vigilancia de los sistemas especiales de carrera de origen legal, permite mantener vigente el propósito del constituyente de garantizar la igualdad, la neutralidad y la imparcialidad en el manejo y control de los sistemas de carrera administrativa, impidiendo que tales funciones puedan ser asumidas por las mismas entidades del Gobierno que tienen a su cargo la designación y nombramiento de los servidores públicos a quienes aplican, o en su defecto, por otros órganos que también pertenecen al mismo Gobierno y que como tal no gozan de la autonomía necesaria para garantizar la independencia e imparcialidad que se requiere frente a los cometidos del régimen de carrera.

[v] Esta posición también es consecuente con la adoptada por la Corte en torno al carácter no independiente de los sistemas especiales de carrera de origen legal y su pertenencia al régimen general. Reiterando lo expresado en el punto anterior, aun cuando los sistemas especiales creados por el legislador se caracterizan por contener regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera en ciertos organismos públicos, en realidad no son considerados como regímenes autónomos e independientes sino como parte de la estructura de la carrera general. La incorporación de los sistemas especiales de origen legal al régimen general, lo dijo la Corte, es consecuencia de ser esta última la regla general y, por tanto, de la obligación que le asiste al legislador no sólo de seguir los postulados básicos del sistema general de carrera, sino del hecho de tener que justificar en forma razonable y proporcional la exclusión de ciertas entidades del régimen común y la necesidad de aplicarle una regulación especial más flexible. Bajo ese entendido, si los regímenes especiales de origen legal hacen parte del sistema general de carrera, la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil para administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos debe comprender sin duda alguna a dichos sistemas especiales de origen legal, dado su alto grado de conexidad con la carrera general que en todos los casos tiene que ser administrada y vigilada por la citada Comisión.” (Subrayado fuera del texto).

En ese sentido, los artículos 6° y 14° del Decreto Ley 775 de 2005, establecen:

“ARTÍCULO 6°. Administración y vigilancia. La administración del sistema específico de carrera será de competencia de cada Superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

(…)

ARTÍCULO 14°. Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por cada Superintendencia, bajo la vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil.”

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento (...)” y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”.

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

Específicamente para las Superintendencias de Administración Pública Nacional, el artículo 4° del Decreto 775 de 2005, dispone que:

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

“(…) El Proceso de Selección tiene como objetivo garantizar el mérito en la vinculación de los funcionarios de carrera de las superintendencias.”

El artículo 2.2.19.1.1 del Decreto 1083 de 2015, determina el orden de prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de las Superintendencias de Administración Pública Nacional, precisando que *“(…) De no darse las circunstancias señaladas en el presente artículo, se realizará el concurso o Proceso de Selección, de conformidad con lo establecido en este decreto (…)”*

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

Sobre estos procesos de selección, el artículo 16 del Decreto Ley 775 de 2005, establece que *“(…) El Proceso de Selección del sistema específico de carrera administrativa de las superintendencias comprende las siguientes etapas: convocatoria, divulgación, inscripción, pruebas o instrumentos de selección, y período de prueba”*.

Con relación a la Convocatoria, el numeral 1° del artículo 31° de la Ley 909 de 2004, señaló que *“(…) es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”*, en concordancia el artículo 17° del Decreto Ley 775 de 2005, especifica que la misma *“(…) obliga a la administración, a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”*.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específico o Especial de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el módulo de SIMO denominado Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del Proceso de Selección, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También establece el deber de priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar dicho el Proceso de Selección.

Para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC mediante el Acuerdo No. CNSC-20191000008736 del 6 de septiembre de 2019², modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las Superintendencias de la Administración Pública Nacional cumplieran oportunamente con esta obligación.

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

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

² *“Por el cual se define el procedimiento para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso”*.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

Los artículos 22° y 23° del Decreto Ley 775 de 2005, en concordancia con el artículo 2.2.19.2.10 del Decreto 1083 de 2015, determinan las fases, las pruebas y la valoración a aplicar en los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional.

Sobre las *Listas de Elegibles*, el artículo 25° del Decreto Ley 775 de 2005, estableció:

“(…) Como resultado del Proceso de Selección se conformará la Lista de Elegibles, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto establezca el Gobierno Nacional.

Los empleos objeto de la convocatoria serán provistos a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente”. (…)

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 2365 de 2019, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)”, establece “(…) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”.*

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

En el mismo sentido, el artículo 9° de la Ley 2214 de 2022, *“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”, resalta el deber de promocionar a los jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, las vacantes a las que puedan acceder mediante concursos de méritos.*

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

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

El artículo 2° de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16° de la Ley 2113 de 2021, adicionado por los artículos 3° y 4° de la Ley 2119 de 2021 y por el artículo 9° de la Ley 2221 de 2022, establece que:

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

Parágrafo. Las entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro deberán expedir un certificado en el que conste que el estudiante finalizó el Servicio Social PDET, especificando el tiempo prestado y las funciones realizadas.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel, en el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

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

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

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

(...)

Parágrafo 4°. *Para el caso del servicio en consultorios Jurídicos, la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.*

Parágrafo. *La experiencia laboral a la cual hace referencia el inciso primero del presente artículo podrá extenderse a menores de edad, siempre y cuando exista consentimiento por parte de sus padres o representantes, de conformidad con la legislación civil y, en concordancia, con la Ley 1098 de 2006, el régimen laboral y demás disposiciones vigentes, o las que la modifiquen.*

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

Corolario de lo expuesto, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, “Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público”, dispone:

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

(...)

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

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

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

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

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

Parágrafo 4. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral”. (Subrayado fuera de texto).

A su turno, el artículo 1° de la Ley 2043 de 2020, ordenó “reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”, precisando en sus artículos 3° y 6°:

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

(...)

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

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

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

Finalmente, el numeral 5° del artículo 14° del Acuerdo No. CNSC - 2073 de 2021³, asigna a los Despachos de los Comisionados de la CNSC, entre otras, las funciones de:

“5. Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena.”

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó, conjuntamente con la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, en adelante la ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente Proceso de Selección.

³ Modificado por el Acuerdo CNSC No. 352 del 19 de agosto de 2022

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el aplicativo SIMO la correspondiente OPEC para este Proceso de Selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el (la) Jefe de la Unidad de Personal o su equivalente, al registrarla en el aplicativo y aceptar sus condiciones de uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores, certificando igualmente que *“(...) la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente”*.

Además, para este proceso de selección en la modalidad Ascenso, la ENTIDAD, mediante radicado No. **2023RE086876** del **20 de abril de 2023**, certificó la cantidad mínima de servidores públicos de carrera administrativa de la entidad que cumplen los requisitos establecidos en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, para participar en los concursos o procesos de Ascenso, de conformidad con los términos estipulados en la parte II del Anexo Técnico de la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021.

Adicionalmente, los referidos funcionarios, al certificar la aludida OPEC, asumieron que *“las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (...), por lo que se exime a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)”*.

Atendiendo a lo señalado en la Ley 2214 de 2022, para el presente Proceso de Selección la entidad reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de Experiencia.

Con base en la OPEC registrada y certificada en SIMO por la ENTIDAD, la Sala Plena de la CNSC, conforme lo establecido en el numeral 21° del artículo 3° del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021⁴, en sesión del **29 de junio de 2023**, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de que trata este acto administrativo.

Con fundamento en lo señalado en la jurisprudencia del Consejo de Estado que señaló: *“(...)En ese sentido, esta Sección resalta que cuando la norma contenida en la disposición del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 se refiere a suscripción de la convocatoria, implica que tanto la CNSC como la entidad beneficiaria deben adelantar ineludiblemente una etapa previa de planeación y coordinación interinstitucional por la implicaciones administrativas y presupuestales que ello comporta, sin que este proceso de participación e interrelación implique necesariamente que ambas entidades, a través de sus representantes legales, deban concurrir con su firma en el acto administrativo que incorpora la convocatoria al Proceso de Selección o concurso.(...)”*⁵, el presente Acuerdo, así como sus modificaciones y aclaraciones serán suscritas únicamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil, gozando de plena validez legal.

En mérito de lo expuesto, la CNSC,

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1°. - CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer las vacantes definitivas de los empleos referidos en el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS**, que se identificará como *“Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - Superintendencias”*.

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

⁴ Modificado por el Acuerdo CNSC No. 352 del 19 de agosto de 2022

⁵ Sentencia del Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo - Sección Segunda, radicado 11001-03-25-000-2016-01017-00. CP. César Palomino Cortés

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

ARTÍCULO 2°. - ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN. La entidad responsable del presente Proceso de Selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones contenidas en el artículo 30° de la Ley 909 de 2004 y el artículo 14° del Decreto Ley 775 de 2005, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas “(...) *con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin (...)*”.

ARTÍCULO 3°. - ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Proceso de Selección comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
 - 2.1 Adquisición de derechos e inscripciones para la modalidad de ASCENSO.
 - 2.2 Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO.
 - 2.3 Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de ABIERTO, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de ASCENSO.
 - 2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, para la modalidad del Proceso de Selección abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este Proceso de Selección.
5. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este Proceso de Selección.

ARTÍCULO 4°. - VINCULACIÓN EN PERIODO DE PRUEBA Las situaciones administrativas relativas al nombramiento y período de prueba, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 5°. - NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El Proceso de Selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se registrará de manera especial, por lo establecido en el Decreto Ley 775 de 2005, en la Sentencia C-471 de 2013 de la Corte Constitucional y en lo que no esté regulado de manera específica en dicho Decreto o sus reglamentarios en lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1960 de 2019, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente de la ENTIDAD, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

PARÁGRAFO. El artículo 2° de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por la Ley 2221 de 2022 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también reglamentada por la Ley 2043 de 2020, para efectos de *la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes* de este Proceso de Selección, se van a aplicar, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53° de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del Derecho.

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

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación, el cual se cobrará según el nivel del empleo al que aspiren, será el siguiente:
 - **Para los niveles Asesor y Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
 - **Para los niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co y/o el enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

2. A cargo de la entidad: El monto equivalente al costo total del Proceso de Selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes.

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

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

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

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este Proceso de Selección.
5. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que reporta el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el Proceso de Selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente “Ascenso” en términos del Nivel Jerárquico o grado o salario.
7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
8. No encontrarse incurso en causales constitucionales y legales de inhabilidad e incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
9. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente Proceso de Selección, que persistan al momento de posesionarse.
10. No haber obtenido evaluación de desempeño insatisfactoria, no haber sido retirado por razones de buen servicio, y no haber sido sancionado administrativamente por la respectiva Superintendencia en los últimos cinco (5) años.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

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

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en el Proceso de Selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este Proceso de Selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
6. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente Proceso de Selección que persistan al momento de posesionarse.
9. No haber obtenido evaluación de desempeño insatisfactoria, no haber sido retirado por razones de buen servicio, y no haber sido sancionado administrativamente por la respectiva Superintendencia en los últimos cinco (5) años.
10. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

Son causales de exclusión comunes a los aspirantes de las modalidades Ascenso y Abierto del Proceso de Selección:

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

Son causales adicionales de exclusión para los aspirantes al Proceso de Selección en la modalidad Ascenso:

1. No acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva Superintendencia o no mantener esta condición durante todo el Proceso de Selección.
2. Inscribirse en un empleo que no represente “Ascenso” en términos del Nivel Jerárquico, grado o salario.
3. Haber sido sancionado disciplinaria y/o fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la “convocatoria” del presente Proceso de Selección.

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

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

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

Las anomalías, inconsistencias y/o falsedades en la información, documentación y/o en las pruebas, o intento de fraude, podrá conllevar a las sanciones legales y/o reglamentarias a que haya lugar, y/o a la exclusión del Proceso de Selección en el estado en que éste se encuentre.

PARÁGRAFO 3: Cuando un aspirante inscrito en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso pierda los derechos de carrera administrativa en la respectiva ENTIDAD, el Representante Legal y/o el (la) jefe de la Unidad de Personal de la misma, debe informar a la CNSC inmediatamente dicha situación para que el aspirante sea excluido del presente Proceso de Selección.

PARÁGRAFO 4: En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 o cualquier otra enfermedad de alto riesgo para la salud se encuentren vigentes a la fecha de presentación de *las Pruebas* previstas para este Proceso de Selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos para tal fin. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este Proceso de Selección.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

Igual condición aplica para la diligencia de “Acceso a Pruebas”, a quienes en su momento lo soliciten, en los términos de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos. Corresponde a la entidad para la que se realiza el presente Proceso de Selección verificar el cumplimiento de estos requisitos en los términos aquí señalados.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10° de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este Proceso de Selección, en los términos del numeral 1° del presente artículo de este Acuerdo.

CAPÍTULO II
EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

NIVEL JERÁRQUICO	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	1	1	0	0	1	1
Profesional	122	219	212	503	334	722
Técnico	5	6	9	51	14	57
Asistencial	2	3	10	39	12	42
TOTAL	130	229	231	593	361	822

Forman parte de la anterior Oferta Pública de Empleos de Carrera, los siguientes empleos que no requieren experiencia:

TABLA No. 2
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	35	145
Técnico	4	5
Asistencial	1	9
TOTAL	40	159

PARÁGRAFO 1: La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la respectiva Superintendencia y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información.

En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la Entidad y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la Ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad del Representante Legal de la Entidad informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este Proceso de Selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta la culminación de la vigencia de las Listas de Elegibles, el Representante Legal o cualquier otro servidor público de la Entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este Proceso de Selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11° del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 3: Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la Superintendencia solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Inscripciones para la modalidad de Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por nivel jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este Proceso de Selección, se tramitarán conforme lo establecido en el numeral 6° del artículo 14° del Acuerdo No. CNSC-352 de 2022⁶, o en la norma que lo modifique o sustituya y por tanto, serán autorizadas por el Comisionado responsable del proceso o quien haga sus veces.

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

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

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 9°. - DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgará en la página web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, así como en prensa de amplia circulación nacional o regional, dependiendo del ámbito de jurisdicción del cargo a proveerse; la página electrónica y las carteleras institucionales de todas las superintendencias sin importar cuál sea la convocante y permanecerá publicada durante el desarrollo de la misma, conforme a lo dispuesto en los artículos 33° de la Ley 909 de 2004 y 19° del Decreto Ley 775 de 2005.

PARÁGRAFO 1: La divulgación de la OPEC y su apertura para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados se realizará mínimo con quince (15) días hábiles de antelación al inicio de inscripciones, en cada una de las modalidades (Ascenso y Abierto).

El aviso de convocatoria para inscripción deberá ser remitido con la misma antelación, para su divulgación al Ministerio o Departamento Administrativo del respectivo sector; al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y a por lo menos cinco (5) universidades de las que tengan registrados programas académicos relacionados con los requisitos señalados en la convocatoria, si el número de universidades fuere menor o igual a cinco (5) se deberá enviar a todas, de conformidad con lo establecido en el artículo 19° del Decreto 775 de 2005.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente Proceso de Selección, la remisión del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones al respectivo Ministerio, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, SENA y las respectivas universidades para la publicación en su sitio web.

ARTÍCULO 10°. - MODIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. La Convocatoria podrá ser modificada, complementada o revocada, con una antelación no inferior a un (1) día hábil del inicio de las inscripciones, conforme a lo previsto en el artículo 18° del Decreto Ley 775 de 2005.

⁶ Que modifica el Acuerdo 2073 de 2021.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

Iniciada la Etapa de Inscripciones, la convocatoria sólo podrá modificarse en cuanto al sitio, hora y fecha de inscripciones y aplicación de las pruebas por la CNSC. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente.

Las modificaciones relacionadas con la fecha de inscripciones o con las fechas o lugares de aplicación de las pruebas, se divulgarán en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO y por diferentes medios de comunicación que defina la CNSC, por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación a la nueva fecha prevista.

PARÁGRAFO: Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45° del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – Ley 1437 de 2011, en adelante CPACA.

ARTÍCULO 11°. - CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en el presente Proceso de Selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las condiciones establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 12°. - PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con al menos quince (15) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 1: Conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Acuerdo No. 20201000002386 del 01 de julio de 2020⁷ y en el Anexo Técnico del presente Acuerdo, se incluye el procedimiento para garantizar **los derechos de los aspirantes inscritos en la Convocatoria 430 de 2016 – Superintendencias** permitiendo a los mismos:

1. Participar en un empleo del **mismo grupo jerárquico** (Asistencial y Técnico o Profesional y Asesor) al inicialmente seleccionado para la Convocatoria 430 de 2016 - Superintendencias, **sin pagar valor adicional por el Derecho de Participación.**
2. Participar en un empleo de **superior nivel jerárquico** al inicialmente seleccionado para la Convocatoria 430 de 2016 - Superintendencias, **pagando la diferencia del valor del derecho de participación en caso que se hubieran inscrito a un empleo del nivel asistencial o técnico,** valor correspondiente al actualizado a la fecha del año de publicación de la nueva convocatoria.
3. Solicitar la devolución del valor pagado como derecho de participación mediante el procedimiento y fechas que se determine y que será publicada a través de la página web la CNSC.

PARÁGRAFO 2: AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE INSCRIPCIONES. Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este **Proceso de Selección** no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar el plazo de inscripciones, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en el sitio www.cnsc.gov.co, con las alertas que se generan en SIMO y en el sitio web de la entidad objeto de la Proceso de Selección.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13°. - VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este Proceso de Selección en las modalidades Ascenso y Abierto, y los exigidos en la convocatoria se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la Etapa de Inscripciones, conforme a la última “*Constancia de Inscripción*” generada por el sistema. Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de

⁷ “Por medio del cual se declara la pérdida de fuerza de ejecutoria y derogan los Acuerdos 20161000001336 de 2016 “Por el cual se convoca a Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, Convocatoria No. 430 de 2016 - Superintendencias” y modificatorios Nos. 20171000000106 del 17 de julio de 2017 y 20171000000126 del 09 de agosto de 2017”

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del Proceso de Selección.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos se realiza a todos los aspirantes inscritos, de acuerdo a los estudios y experiencia exigidos para el empleo que hayan seleccionado y que estén señalados en el MEFCL y en la OPEC de la ENTIDAD, con el fin de establecer si son o no admitidos para continuar en el concurso de méritos.

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

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

ARTÍCULO 15°. - PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES DE LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la Etapa de VRM de este Proceso de Selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

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

TABLA No. 3
PRUEBAS A APLICAR PARA NIVEL PROFESIONAL Y ASESOREN 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. 4
PRUEBAS A APLICAR PARA NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	80%	70.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	10%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	N/A
TOTAL		100%	

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

TABLA No. 5
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ABIERTO PARA LOS EMPLEOS DE CONDUCTOR MECÁNICO O CONDUCTOR*

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	35%	70.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	40%	N/A
TOTAL		100%	

* U otros con diferente denominación pero que su propósito principal sea el de conducir vehículos.

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%	

TABLA No. 7
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO PARA LOS EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO Y ASISTENCIAL QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	70.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
TOTAL		100%	

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

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

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

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

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

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

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

ARTÍCULO 22°. - MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12° de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15° del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este Proceso de Selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23°. - PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE CADA UNA DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. La CNSC publicará en su página www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este Proceso de Selección, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO VI LISTA DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 24°. - CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del artículo 2.2.19.2.10 del Decreto 1083 de 2015 las Listas de Elegibles se conformarán, en estricto orden de mérito, con los aspirantes que hayan obtenido un puntaje ponderado igual o superior a ochenta (80) puntos.

PARÁGRAFO 1. En el *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* los correspondientes elegibles para los empleos ofertados en esta modalidad tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en el mismo empleo.

ARTÍCULO 25°. - PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, en la página www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, se publicarán oficialmente los actos administrativos que adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección.

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

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

Igualmente, de conformidad con el artículo 15° de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

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

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

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

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

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

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

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

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien ostente derechos en Carrera en el Sistema Específico de Carrera de las Superintendencias, conforme a lo descrito en el artículo 29° del Decreto Ley 775 de 2005.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131° de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar, en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el numeral 3° del artículo 2° de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la judicatura en las casas de justicia o en los centros de conciliación públicos, o como asesores de los conciliadores en equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50° de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la Prueba sobre Competencias Funcionales.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, en la de Ejecución y/o en la Entrevista, cuando aplique.
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Competencias Comportamentales.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, este se dirimirá a través de sorteo, con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental por parte de la respectiva Superintendencia.

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

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2504 de 2023 - SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS DOMICILIARIOS”

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

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

ARTÍCULO 33°. - VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La vigencia de las Listas de Elegibles se determinará en el acto administrativo que conforme la misma y se contará a partir de la fecha en que se produzca su firmeza.

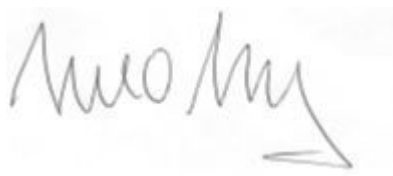
PARÁGRAFO: El término de vigencia de la lista previsto en la Ley según corresponda, se contará a partir de la fecha en la que todas las posiciones que conforman dicha lista adquieran firmeza.

ARTÍCULO 34°. - USO DE LISTA DE ELEGIBLES. - Una vez provisto el cargo objeto de concurso, las Listas de Elegibles resultado de un concurso general, conformadas en procesos de selección adelantados por cualquier superintendencia, podrán ser utilizadas por las demás, para proveer cargos de carrera equivalentes. En estos casos será potestativo de cada superintendente utilizar las Listas de Elegibles conformadas por otras superintendencias.

ARTICULO 35°. - VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33° de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., el 13 de julio del 2023



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO

Elaboró: Paula G. Rojas Díaz - Nathalia Rodríguez Muñoz - Contratistas - Despacho del Comisionado II
Revisó: Andrea Catalina Sogamoso - Profesional Especializado – Despacho del Comisionado II
Miguel F. Ardila Leal - Asesor - Despacho del Comisionado II
Aprobó: Vilma Esperanza Castellanos - Asesora de Procesos de Selección - Despacho del Comisionado II





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

Convocatoria Procesos de Selección Superintendencias de 2023
Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios

Fecha de inscripción: jue, 28 sep 2023 23:00:38

Fecha de actualización: jue, 28 sep 2023 23:00:38

YON GELBER BORDA ALVAREZ

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 7181233
Nº de inscripción	736313203	
Teléfonos	3145615601	
Correo electrónico	YGCRUZ@HOTMAIL.COM	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios		
Código	2028	Nº de empleo	198918
Denominación	10223	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	19

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	comfaboy
EDUCACION INFORMAL	CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON
ESPECIALIZACION TECNOLOGICA	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela ICBF
EDUCACION INFORMAL	sena
EDUCACION INFORMAL	EL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN JORGE PALACIOS PRECIADO
EDUCACION INFORMAL	ESAP
EDUCACION INFORMAL	ESAP
FORMACION ACADEMICA	SENA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

Formación

EDUCACION INFORMAL	SENA
FORMACION LABORAL	MINTIC - UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela ICBF
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela ICBF
EDUCACION INFORMAL	ESAP
EDUCACION INFORMAL	CONSORCIO ESCUELA ASECUM
EDUCACION INFORMAL	ESAP
EDUCACION INFORMAL	Escuela ICBF
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela ICBF
EDUCACION INFORMAL	ESAP
BACHILLER	Centro juvenil Emiliani
EDUCACION INFORMAL	POLITECNICO DE COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	POLITÉCNICO DE COLOMBIA
EDUCACION INFORMAL	Escuela ICBF
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC
EDUCACION INFORMAL	sena

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	06-oct-17	02-may-23
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	07-oct-17	02-may-23
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14-jun-23	
ICBF	profesional Universitario	06-oct-17	02-may-23
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	TECNICO ADMINISTRATIVO	14-dic-11	30-ene-12
REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	02-jun-00	01-nov-00
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	TRANSMISOR	26-may-11	29-may-11
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	DELEGADO DEL REGISTRADOR	24-oct-07	02-nov-07
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	DELEGADO DEL REGISTRADOR	16-may-11	22-may-11
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	TECNICO OPERATIVO	21-sep-16	22-sep-16
REGISTRADURIA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL	TECNICO OPERATIVO	28-sep-16	06-oct-16
FUNDACIÓN SAN JUAN	AUXILIAR DE FACTURACION	18-ene-16	27-sep-16
FUNDACIÓN SAN JUAN	AUXILIAR DE FACTURACION	07-oct-16	13-mar-17

Tarjeta Profesional
Resultado Pruebas ICFES

Competencias Basicas Y Funcionales

Inírida - Guainía



Resultado prueba valoración de antecedentes

Resultados y solicitudes a pruebas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Comportamental - ASE/PRO	2025-02-25	99.84	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Específica Funcional - Escrita - ASE/PRO	2025-02-25	82.76	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Prueba de Entrevista	2025-02-26	100.00	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Valoración de Antecedentes - Profesional Relacionada	2025-02-27	45.00	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Verificación Requisitos Mínimos	2025-02-27	Admitido	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados

RESULTADOS DE LA PRUEBA

Resultados

Proceso de Selección:

Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios - Abierto

Prueba:

Valoración de Antecedentes - Profesional Relacionada

Empleo:

IMPLEMENTAR ACTIVIDADES DE CONTRIBUCIONES Y CUENTAS POR COBRAR A TRAVES DE LA LIQUIDACION, COBRO, RECAUDO Y LAS SANCIONES IMPUESTAS POR LA ENTIDAD, CONFORME CON LA NORMATIVA VIGENTE. 2028

Número de evaluación:

928034101

Nombre del aspirante:

YON GELBER BORDA ALVAREZ

Resultado:

45.00

Observación:

Se valoraron todos los documentos aportados por el concursante.

Apreciado(a) aspirante: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que presenten los aspirantes.

Detalle resultados

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional)	0.00	100
Experiencia Profesional Relacionada	40.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica)	0.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Laboral)	0.00	100
Educación Informal (profesional)	5.00	100
Educación Formal (Profesional)	0.00	100
No hay resultados asociados a su búsqueda		

1 - 1 de 0 resultados

<< < > >>

Resultado prueba	45.00
Ponderación de la prueba	10
Resultado ponderado	4.50

Fuente: Recortes plataforma SIMO sitio Web personal. Convocatoria superintendencias.

Señores:

CNSC y UNIVERSIDAD LIBRE

ASUNTO: RECLAMACIÓN PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES - PETICIÓN

Reciban un cordial saludo:

Durante el proceso de **selección para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional**, me acogí a las exigencias de la convocatoria, participando activamente en casi todas sus etapas. En este contexto, solicité a la CNSC la posibilidad de realizar las pruebas escritas y entrevista en un lugar distinto al inicialmente asignado en el momento de mi inscripción, que era la ciudad de Inírida, en el departamento de Guainía. Esta solicitud se debió a que, debido a un retraso en el proceso, circunstancias personales me obligaron a cambiar mi lugar de residencia al departamento de Boyacá y que el departamento de Guainía ciudad de Inírida es una zona de difícil acceso.

A pesar de haber solicitado este cambio, la petición fue rechazada, de acuerdo con las reglas del concurso y los acuerdos de la convocatoria. Acepté esta decisión buscando ajustarme en la mayor medida al debido proceso, realizando el esfuerzo necesario para cumplir con las citaciones en el departamento de Guainía, desplazándome a la ciudad de Inírida en las fechas correspondientes para las pruebas y entrevistas, a pesar de las dificultades logísticas que implica el acceso a dicho departamento. Aun así, cumplí estrictamente con las normas establecidas en la convocatoria y obtuve resultados muy favorables en mi proceso de selección.

No obstante, no puedo aceptar que la CNSC ignore mi experiencia y formación académica dentro del marco meritocrático. Considero que esta omisión me priva injustamente de la oportunidad de acceder a una plaza de manera discriminatoria y vulnerante ante mis esfuerzos para tal fin.

Es por ello que contradigo la legalidad de la decisión, convencido de que no se ha seguido el principio de meritocracia al no reconocer debidamente mi experiencia y formación. Esta falta de reconocimiento me coloca en una situación de desigualdad y discriminación, afectando gravemente mis derechos y contraviniendo las normas que deben regular estos procesos, ya que se bloquea injustamente mi acceso al empleo público dentro de esta convocatoria.

La decisión de la CNSC de no reconocer el mérito demostrado, respaldado por la certificación de experiencia laboral adjuntada al proceso, constituye una discriminación injustificada. Si mi experiencia hubiese sido reconocida conforme a los principios de mérito y acorde al debido proceso y legalidad, mi posición en las plazas ofertadas estaría confirmada. Ante esta situación, me queda la sensación de que las listas de elegibles, si se emiten de esta forma, no reflejarían la verdadera meritocracia ni los principios de legalidad que deben regir estos procesos.

Para el fin que nos atañe regula entre otros el **Decreto 2772 de 2005** “Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.” define el concepto de experiencia así y regula el fin de la función administrativa:

Artículo 14. Experiencia. *Modificado por el art. 1, Decreto Nacional 447c de 2007. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.*

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pénsum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Laboral. Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, esta debe ser profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si esta debe ser relacionada.

Cuando se trate de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

ARTICULO 203. *La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.*

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

A continuación, expongo los argumentos que fundamentan mi reclamación ante el resultado de la prueba de valoración de antecedentes:

1° Que la OPEC en discusión N° 198918, Denominación: PROFESIONAL ESPECIALIZADO Grado: 19 requería:

Estudio: Título de PROFESIONAL en NBC: ADMINISTRACIÓN, O, NBC: CONTADURÍA PÚBLICA, O, NBC: ECONOMÍA, O, NBC: INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y AFINES, O, NBC: INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES. Título de postgrado en la modalidad de ESPECIALIZACIÓN EN ÁREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.

Experiencia: Veintiocho (28) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA

2° Que al momento de la inscripción aporte al proceso de selección certificaciones laborales y de formación, así:

- Experiencia Cargo Profesional Universitario, según relación;

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales 30 días	Total días año legal 360 días	Días calendario
ICBF	profesional Universitario	6/10/2017	2/05/2023	28/03/2023	65,7666667	1973	1999
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	7/10/2017	2/05/2023	NO VALIDADA POR ERROR DE DIGITACIÓN	0	0	0
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	6/10/2017	2/05/2023	NO VALIDADA POR ERROR DE DIGITACIÓN	0	0	0
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	14/06/2023		18/08/2023	2,1666667	65	66
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					67,93333	2038	2065

- Experiencia (Profesional) Cargo Auxiliar administrativo, según relación;

Empresa o Entidad	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Fecha de certificación	Total meses legales 30 días	Total días año legal 360 días
Fundación San Juan	auxiliar Administra	7/10/2016	13/03/2017	17/05/2017	5,233	157
Fundación San Juan	auxiliar Administra	18/01/2016	27/09/2016	17/05/2017	8,767	263
TOTAL EXPERIENCIA CERTIFICADA					14	420

- Formación: Estudios en sus diferentes niveles o clasificaciones:

INSTITUCIÓN	PROGRAMA
SENA	EXCEL NIVEL II
SENA	GESTION PRESUPUESTAL PARA ENTIDADES PUBLICAS
SENA	MANTENIMIENTO PREVENTIVO A EQUIPOS DE MINERIA
SENA	MANEJO PAQUETE CONTABLE SIIGO
SENA	DIAGNÓSTICO Y MANTENIMIENTO PROGRAMADO DE MOTORES DIESEL
SENA	RAZONAMIENTO CUANTITATIVO SABER PRO
ESAP	DIPLOMADO MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL

ESAP	DIPLOMADO FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACIÓN ESTATAL
ESAP	DIPLOMADO EMPLEO PÚBLICO
SENA	ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL
comfaboy	DIPLOMADO EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN HSEQ
POLITECNICO DE COLOMBIA	DIPLOMADO FACTURACIÓN MEDICA
POLITÉCNICO DE COLOMBIA	DIPLOMADO EN NIFF1
Escuela ICBF	Derechos Humanos
Escuela ICBF	Gestion Administrativa
MINISTERIO DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO	CATALOGO DE CLASIFICACION PRESUPUESTAL
Centro juvenil Emiliani	Bachiller mecánica industrial
MINTIC - UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	MISIÓN TIC RUTA DE APRENDIZAJE 2 - PROFUNDIZACIÓN DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES
EL ARCHIVO GENERAL DE LA NACIÓN JORGE PALACIOS PRECIADO	FUNDAMENTOS BÁSICOS DE GESTIÓN DOCUMENTAL
CONSORCIO ESCUELA ASECU	CAPACITACION EN ACTUALIZACION NORMATIVA PRESUPUESTAL
Escuela ICBF	Capacitación en Metodologías Ágiles SCRUM
Escuela ICBF	Capacitación en Reforma Tributaria 2021
Escuela ICBF	Capacitación actualización normativa presupuestal
Escuela ICBF	Gestión Administrativa
ESAP	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG- ESTRUCTURA DEL ESTADO DERECHO LABORAL ADMINISTRATIVO
ESAP	SEMINARIO EN PROCEDIMIENTO TRIBUTARIO
CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON	LICENCIATURA EN INFORMATICA EDUCATIVA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC	ESPECIALIZACIÓN EN LEGISLACIÓN TRIBUTARIA
CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON	CONTADURIA PUBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA Y TECNOLOGICA DE COLOMBIA - UPTC	ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL
SENA	ANALISIS FINANCIERO
sena	CALCULO E INTERPRETACION DE INDICADORES FINANCIEROS
sena	

3° Que el Concepto 196991 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública fue claro en indicar a la luz del **Decreto [1083](#) de 2015** y la **Ley 19 del 10 de enero de 2012** :

“Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.”

Ante lo cual las Experiencia certificada en el Cargo Auxiliar administrativo por Fundación San Juan, se debe reconocer como experiencia profesional en el entendido que cumple con lo anteriormente citado.

4° Que en cuanto a los requisitos mínimos se usó para suplir el fin de estudio el título de **contador público y la Especialización En Legislación Tributaria**, y para suplir el requisito de experiencia relacionada de 28 meses el mismo periodo a partir del inicio de funciones indicado en las **certificaciones laborales aportadas emitidas por ICBF en el cargo de Profesional Universitario** que es el 06-10-2017 y hasta el 05-02-2020 respectivamente, certificaciones que en un principio cumplen con la condición de experiencia profesional; pero de acuerdo con el requisito de la OPEC de Requerir Experiencia Relacionada, de estas se determinará como experiencia relacionada la máxima calificable para los fines necesarios del concurso en la prueba de valoración de antecedentes según los criterios de valoración el anexo técnico y, por ende la restante no debe perder su calidad de experiencia profesional.

5° En cuanto a la experiencia adicional a la exigida, de los 67.93 meses reportados al momento de la inscripción, quedarían 39.93 meses una vez sustraídos los 28 meses exigidos como requisito mínimo, los cuales deben ser valorados en su totalidad dentro de la prueba de valoración de antecedentes.

6° Que el anexo técnico en su línea de valoración de antecedentes numeral 5, en su subnumeral 5.1 “Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial” en su tabla b, y numeral 6 en su subnumeral 6.1.2. “Nivel Profesional”, regla la puntuación a obtener de acuerdo con la OPEC en discusión N° 198918, Denominación: PROFESIONAL ESPECIALIZADO Grado: 19; así:

b. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	15	25	5	10	5	100

6.1.2.1 Experiencia profesional relacionada

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$
GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	

6.1.2.2 Experiencia profesional

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1080} \right)$

7° Que en cuanto a la experiencia la valoración de antecedentes determino lo siguiente:

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - (PR)	2023-06-14	2023-08-18	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia Profesional Relacionada. Se aclara que se valida hasta la fecha de expedición del mismo, en el entendido de que no es posible certificar hechos futuros. Vespri.
ICBF	Profesional Universitario - (PR)	2020-02-06	2023-03-28	Válido	Documento válido para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia Profesional Relacionada. Se aclara que se valida hasta la fecha de expedición del mismo, en el entendido de que no es posible certificar hechos futuros. Vespri.
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2017-10-06	2017-10-06	No válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia, toda vez que la fecha de inicio certificada es posterior a la fecha de final del documento, no permitiendo contabilizar el tiempo, pues solo se pueden dar por certificados los hechos pasados. Neiform.
ICBF	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2017-10-06	2017-10-06	No válido	No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia, toda vez que la fecha de inicio certificada es posterior a la fecha de final del documento, no permitiendo contabilizar el tiempo, pues solo se pueden dar por certificados los hechos pasados. Neiform.
ICBF	Profesional Universitario - (RM)	2017-10-06	2020-02-05	Válido	El documento aportado fue utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia, por lo tanto, este período no genera puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, conforme con el numeral 5 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

8° Que en la VRM se determinó otorgarme el puntaje máximo equivalente a 40 puntos consagrados según tabla del factor a evaluar subnumeral **6.1.2.1. EXPERIENCIA RELACIONADA** el cual está condicionando a valorar un máximo de 1080 días de experiencia relacionada, que se puede entender equivalentes a 36 meses, y desconoció el subnumeral **6.1.2.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL** que de igual forma valorara un máximo de 1080 días otorgando 15 puntos.

Así las cosas, luego de restar de los 39.93 meses los 1080 días (36 meses) referidos anteriormente en la línea de EXPERIENCIA RELACIONADA cuento con 3.93 meses adicionales no valorados de acuerdo con la experiencia certificada por ICBF en el cargo de Profesional Universitario que equivalen a 118 días para el factor de experiencia profesional y que de acuerdo con la formula:

$$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1080} \right)$$

Este factor “experiencia laboral” debe ser calificado con 1,638 puntos.

9° Que en la VRM se determinó otorgarme el puntaje máximo para el factor “educación informal” equivalente a 5 puntos, y tan solo valoro los certificados de ANÁLISIS FINANCIERO, CALCULO E INTERPRETACIÓN DE INDICADORES FINANCIEROS, DIPLOMADO MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL y ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL lo cual indica que cerca de los restantes 24 certificados no fueron determinados en este proceso, una posición bastante tajante, ante lo cual contravengo ya que este echo desconoció demás certificados que soportan los demás factores a evaluar como lo son **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano en sus modalidades Laboral y Académica** lo cual va en

contravía del debido proceso, la protección del derecho a la igualdad de condiciones discrimina el reconocimiento de mi formación educativa y por ende concluye en el impedimento del acceso al empleo público en este caso en especial.

En este contexto y en cuanto a las reglas de este proceso de selección el anexo técnico indica en su subnumeral **3.1.1. Definiciones**, literal c)

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: *Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la Educación Formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).*

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica:

Programas de Formación Laboral: *Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).*

Programas de Formación Académica: *Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).*

10° Que en este proceso de selección aporte las certificaciones de **Especialización tecnológica en diagnóstico y consultoría empresarial otorgada** por el SENA y en la VRM se determino:

“No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje, pues corresponde a un tipo de educación que no se encuentra prevista para este nivel, según lo dispuesto en el numeral 7 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del Proceso de Selección SUPERINTENDENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. nedform.”

11° Que Bajo la reglamentación del SENA según la ley **Ley 119 de 1994** se le confió como función en su artículo 4:

- 6. Adelantar programas de formación tecnológica y técnica profesional, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas.
- 7. Diseñar, promover y ejecutar programas de formación profesional integral para sectores desprotegidos de la población.
- 9. Organizar programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas y programas de readaptación profesional para personas discapacitadas.
- 10. Expedir títulos y certificados de los programas y cursos que imparta o valide, dentro de los campos propios de la formación profesional integral, en los niveles que las disposiciones legales le autoricen.

12° Que la sentencia de Radicación No. 2026 11001-03-06-000-2010-00089- 00 del CONSEJO DE ESTADO SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL recalca:

“Expone la Sra. Ministra que con base en las leyes 30 de 1992 y 119 de 1994, el SENA puede ofrecer programas de educación superior (formación técnica profesional y tecnológica). Igualmente, que el artículo 137 de la ley 30 ordena al SENA ajustar su régimen académico a lo dispuesto en ella, es decir, el aplicable a todas las instituciones que ofrecen y desarrollan programas académicos de educación superior.”

“Afirma que con la expedición del decreto reglamentario 359 de 2000 se reconoció un sistema de información paralelo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior SNIES, como medio de registro y sistematización de los programas ofrecidos y desarrollados por el SENA.”

“No obstante, la Sra. Ministra considera que ese sistema de información paralelo se modificó a partir de la expedición de la ley 1188 de 2008 y el decreto reglamentario 1295 de 2010, reglamentario de esa ley, en atención a que el registro calificado de los programas de educación superior se constituye en un requisito legal obligatorio para todas las instituciones que ofrezcan y desarrollen esos programas, incluido el SENA, como instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. En este sentido insiste que el registro calificado es el medio que sirve al Estado para garantizar, en ejercicio de la función constitucional de inspección y vigilancia, que el servicio de educación superior se preste en condiciones de calidad. Dado el anterior contexto normativo, la entidad consultante estima que se presenta, por una parte, la ley 119 de 1994 que faculta al SENA para adelantar programas de formación técnica profesional y tecnológica, en los términos previstos en las disposiciones legales respectivas, junto con el decreto reglamentario 359 de 2000 que lo autoriza para llevar su propio sistema de registro de los programas y, por otra, la ley 1188 de 2008 que regula en forma específica el registro calificado de programas

de educación superior, de donde surge la necesidad de aclarar el alcance del régimen normativo vigente que debe ser atendido por el SENA en lo relacionado con la oferta y desarrollo de programas de educación superior, y de ser necesario la expedición de una reglamentación adicional que permita implementar adecuadamente lo dispuesto en la ley 1188 de 2008.”

“La solicitud de la consulta concluye que el ajuste al régimen académico de la educación superior que le impone al SENA el artículo 137 de la ley 30 de 1992, implica, entre otros aspectos, su sujeción al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior y, en consecuencia, el deber de solicitar y obtener el registro calificado para sus programas académicos de conformidad con lo dispuesto en la ley 1188 de 2008, con el fin de garantizar a la comunidad que aquellos se ofrecen y desarrollan en condiciones de calidad, al igual que sucede con todos los demás programas de educación superior que deben sujetarse a dicho sistema.

Donde la sala falla:

“El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA deberá solicitar y obtener del Ministerio de Educación Nacional el registro calificado para los programas del nivel de educación superior que ofrece, de conformidad con previsto en la ley 1188 de 2008.”

13° Que de acuerdo con las condiciones del anexo técnico en su numeral **7 Criterios valorativos para puntuar la educación en la prueba de valoración de antecedentes** y subnumeral **7.2 Nivel Profesional**, se estipulo la puntuación a obtener así:

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1°, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1 o más	5	1	5
		2 o más	10

14° Que En tal sentido la certificación por mi aportada en este proceso de selección correspondiente a el titulo **ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL** otorgado por el SENA, aún con el fallo citado anteriormente careció de registro calificado, tal como se evidencia su carencia en la misma, esto concluido luego de solicitar el certificado de registro académico al SENA seccional Tunja, entendiéndolo así como una formación de **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** en su línea de **Programas de Formación académica** dadas sus características como los son la adquisición de conocimientos y habilidades, intensidad horaria de 1050 horas y su desarrollo en la instrucción académica. La carencia de registro académico pudo justificarse entre otros en que según el Decreto 2888 de 2007, art 34 se indica que “Programas ofrecidos por el Sena. los programas de formación profesional integral que se enmarcan en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, no requieren de registro alguno por parte de las secretarías de educación”, en el entendido que el desarrollo de esta formación se dio a partir del año 2012 cuando al parecer no se aplicaba en el SENA el concepto directo de registro de calidad ya que se iniciaba con esta oferta de formación de carácter especialización tecnológica.

En el concepto **CONCEPTO 53527 DE 2018** emitido por **Grupo de Conceptos Jurídicos y Producción Normativa Dirección Jurídica - Dirección General del SENA**, reitera y precisa que para ser calificada la certificación en el nivel profesional una **especialización tecnológica** se requiere de registro calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional, esto para otorgar la titulación de **ESPECIALISTA TECNOLÓGICO**:

*“Pregunta 1. ¿La educación o formación que imparte el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como: * Especialización Tecnológica en Gestión de Proyectos // * Especialización Tecnológica en Telefonía IP// *Especialización Tecnológica en Administración Base de Datos // *Especialización Tecnológica en Seguridad Redes de Computadores; se considera o está en la categoría de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano”, de que trata el Decreto No 4904 de Diciembre 16 de 2009?*

*Respuesta. Los programas que puede ofertar nuestra Entidad correspondientes a técnico profesional, tecnólogo y especializaciones tecnológicas pertenecen a la educación superior; por ende, no se regulan por lo dispuesto en el Decreto 4904 de 2009 (compilado en el Decreto 1075 de 2015), sino por las normas propias del SENA y por lo preceptuado en la Ley 30 de 1992. **Estos programas requieren registro calificado por parte del Ministerio de Educación Nacional**, tal como lo dispone actualmente la Ley 1188 de 2008 (art. 1) y el Decreto Reglamentario 1295 de 2010. No obstante a partir del 1o de enero de 2019 entrará a regir el Decreto 1280 de 2018 que reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la acreditación a que se refieren los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992.”**

* Concepto 53527 de 2018.

La formación **ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL** certificada cumple con las especificaciones del anexo técnico al encontrarse dentro del parámetro **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** y estar estrechamente relacionada con las funciones del cargo entre otras como, la número 1, 2, 11 y 14:

1. participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de estudios, investigaciones, planes, programas y políticas de contribuciones que deban liquidar y pagar las empresas prestadoras de servicios públicos, conforme con los lineamientos definidos.

2. participar en la elaboración de procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar las actividades de contribución y cuentas por cobrar, siguiendo las directrices establecidas.

11. participar en la elaboración y seguimiento de los planes, programas, proyectos, indicadores, acciones de mejoramiento, manuales y normogramas asociados a la gestión financiera de la entidad, teniendo en cuenta los lineamientos definidos.

14. participar en la implementación, mantenimiento y mejora continua del modelo integrado de planeación y gestión de la superintendencia.

Para concluir con el análisis de la De certificaron aportada de título **ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL** existen

suficientes argumentos tales como los expuestos para que según el anexo técnico esta sea **valoradora con 5 puntos posibles** de la línea PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA.

En este orden de ideas igualmente el ministerio de **Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Colombia** diseño la política de formación laboral **MISIÓN TIC 2022 – RUTA 2**, en la cual participe obteniendo la certificación a través de la **Universidad Industrial de Santander** en el **Programa de Formación “Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2”** con profundización en **“Desarrollo en aplicaciones móviles”**, programa que dada sus características como los son su intensidad horaria de 800 horas y su desarrollo básico basado en la práctica a través de la instrucción académica sincrónica y autónoma, formación que buscaba desarrollar capacidades laborales para suplir las necesidades digitales actuales y futuras lo cual la enmarca dentro parámetro **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** en su línea de **Programas de Formación laboral**.

MISIÓN TIC 2022 – RUTA 2, estructuraba sus rutas de aprendizaje bajo los siguientes parámetros:

“Misión TIC 2022 es la estrategia del Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones que tiene como objetivo formar 100.000 jóvenes y adultos colombianos en programación para enfrentar los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial. Para este proyecto, se eligieron colombianas y colombianos que aprenderán a programar a partir de unas rutas de aprendizaje diseñadas con el fin potenciar el talento digital nacional y convertir a Colombia en un país referente de transformación digital.”¹

“De acuerdo con el estudio de caracterización de la Brecha de Talento Digital, - Observatorio TI-, en Colombia se prevé una brecha de talento digital acumulada de 83.618 profesionales para el final del período 2016-2025.

Así mismo, en el año 2017 el -Observatorio TI- implementó el Sistema de Monitoreo de la Demanda Laboral del Talento TI en Colombia, el cual consolida la información sobre las vacantes de talento TI que se publican en los principales portales de búsqueda de empleo por parte de las empresas de todos los sectores económicos, donde se puede observar que los requerimientos de personal por parte de éstas, están orientados a vincular programadores para la inserción de sus procesos y servicio en digital.

En razón a estas consideraciones y en concordancia con el objetivo del plan nacional de desarrollo 2018-2022, donde se establece la necesidad de fomentar la oferta de programas virtuales adecuados a la necesidad del país, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en un trabajo conjunto con empresas del sector privado, buscan la promoción y vinculación de jóvenes colombianos para que se capaciten gratuitamente en programación, de acuerdo con un contexto real de las necesidades no solo de las empresas colombianas, sino de las existentes a nivel mundial, iniciativa que se enmarca en el proyecto Misión TIC 2022, que busca formar 100 mil programadores

¹ Tomado de: www.mintic.gov.co/portal/715/articles-198582_recurso_4.pdf

² Tomado de: mintic.gov.co/micrositios/misiontic2022/743/channels-642_terminos_ruta_2.pdf

Con el desarrollo e implementación de esta iniciativa, se pretende disminuir la demanda en habilidades digitales que requiere el país, en donde estos jóvenes y futuros profesionales puedan ser parte de la cuarta revolución industrial, ayudando a cerrar la brecha de talento e impulsando y fortaleciendo el crecimiento de la economía digital en Colombia.

Con este proyecto estamos contribuyendo al cierre de brecha de talento TI en Colombia, creando oportunidades para los más jóvenes e impulsando el desarrollo de habilidades en resolución de problemáticas a partir de la programación, trabajo en equipo, perseverancia y ética profesional desde temprana edad.”²

Por último, es necesario recalcar que la certificación en **“Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2”** con profundización en **“Desarrollo en aplicaciones móviles”** guarda estrecha relación del fin administrativo del estado por ende de sus cargos públicos ya que su fin buscaba potenciar el talento digital nacional y convertir a Colombia en un país referente de transformación digital” a si cumpliendo con el fin del **MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL ESTADO COLOMBIANO impulsado** por el gobierno digital de Colombia³. De tal forma que según el anexo técnico **debe ser valorado con 5 puntos posibles** de la línea PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL.

PETICIONES.

Respetuosamente me dirijo a ustedes, la **CNSC y la Universidad Libre**, en virtud de preservar la integridad del derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, evitando así la afectación de derechos conexos. Solicito amablemente que se apliquen de manera correcta los criterios de valoración establecidos en el anexo técnico del **Proceso de selección para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional**, con el fin de otorgarme la puntuación equivalente a 17.513 puntos, que falta a la puntuación inicialmente otorgada de 45 puntos. Esta puntuación restante me corresponde dentro de este proceso y fue desconocida, correspondiendo a la siguiente sumatoria:

EDUCACIÓN

MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL	Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2	5
PROGRAMA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Especialización Tecnológica En Diagnóstico Y Consultoría Empresarial	5

EXPERIENCIA

MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL	ICBF - PROFESIONAL UNIVERSITARIO 3.93 meses NO valorados	1,638
EXPERIENCIA PROFESIONAL	FUNDACIÓN SAN JUAN - 14 meses no valorados	5.8333

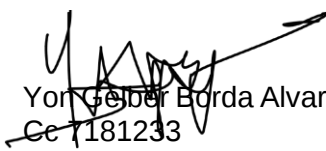
TOTAL, PUNTUACIÓN SIN RECONOCER

17,513

²Tomado de: mintic.gov.co/micrositios/misiontic2022/743/channels-642_terminos_ruta_2.pdf

³. Tomado de: gobiernodigital.mintic.gov.co/692/articles-179145_Marco_Transformacion_Digital.pdf . **MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL ESTADO COLOMBIANO**

Cordialmente;



Yon Gelber Borda Alvarez
Cc 7181233

Bogotá D.C., enero de 2025

Aspirante

YON GELBER BORDA ALVAREZ

Inscripción: 736313203

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

Nro. de Reclamación SIMO 953900964

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

Aspirante:

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

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

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo que establece las reglas del Proceso de Selección y su respectivo Anexo, el pasado 30 de diciembre de 2024, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir **desde las 00:00 del 31 de diciembre del año 2024, hasta 23:59 del 8 de enero de 2025, excepto los días 1, 4, 5, y 6 de enero al no ser días hábiles**, de conformidad con lo establecido en el numeral 9 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

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

“RECLAMACIÓN RESULTADO PRUEBA VRM - PETICIÓN”

“Señores: CNSC y UNIVERSIDAD LIBRE ASUNTO: RECLAMACIÓN PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES PETICIÓN Reciban un cordial saludo: Me permito adjuntar la redacción de mi petición a esta comunicación. Muchas gracias feliz día”

Adicionalmente, mediante documento anexo manifiesta lo siguiente:

PETICIONES.

Respetuosamente me dirijo a ustedes, la **CNSC y la Universidad Libre**, en virtud de preservar la integridad del derecho fundamental al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia, evitando así la afectación de derechos conexos. Solicito amablemente que se apliquen de manera correcta los criterios de valoración establecidos en el anexo técnico del **Proceso de selección para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional**, con el fin de otorgarme la puntuación equivalente a 17.513 puntos, que falta a la puntuación inicialmente otorgada de 45 puntos. Esta puntuación restante me corresponde dentro de este proceso y fue desconocida, correspondiendo a la siguiente sumatoria:

EDUCACIÓN

MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
PROGRAMA DE FORMACIÓN LABORAL	Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2	5
PROGRAMA DE FORMACIÓN ACADÉMICA	Especialización Tecnológica En Diagnóstico Y Consultoría Empresarial	5

EXPERIENCIA

MODALIDAD	CERTIFICACIÓN	PUNTUACIÓN
EXPERIENCIA PROFESIONAL	ICBF - PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1.638
EXPERIENCIA PROFESIONAL	FUNDACIÓN SAN JUAN - 14 meses no valorados	5.8333

TOTAL, PUNTUACIÓN SIN RECONOCER

17,513

“Captura de pantalla extraída de SIMO del apartado de reclamación formulada por el aspirante”

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. Frente a su afirmación relacionada con la aparente vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y trabajo, con ocasión al desarrollo de la Prueba de Valoración de Antecedentes, es importante indicar que, ni la Comisión Nacional del Servicio Civil ni la Universidad Libre de Colombia, Institución de Educación Superior operadora de este Proceso de Selección, han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la aplicación de la Prueba de Valoración de Antecedentes en el marco del Proceso de Selección Nos. 2502 al 2508 - Superintendencias de la Administración Pública Nacional, ya que la misma se adelantó en cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, imparcialidad, eficiencia, eficacia, confiabilidad y validez contemplados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 775 de 2005, *“por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”*, los cuales orientan el presente Concurso de Méritos.

En línea con lo anterior, resulta suficiente con mencionar que la calificación efectuada con la Prueba de Valoración de Antecedentes se fundamenta de manera irrestricta en el mérito y en la aplicación de las disposiciones que desarrollan dichos derechos constitucionales, como el Acuerdo del Proceso de Selección Nos. 2502 al 2508 - Superintendencias de la Administración Pública Nacional y su Anexo Técnico; las cuales fueron aceptadas por usted al momento de su inscripción. Por lo tanto, el hecho de que no haya alcanzado el puntaje deseado en la Prueba de Valoración de Antecedentes no significa que se hayan vulnerado los derechos constitucionales antes referidos.

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

2. Frente a su solicitud de asignar puntaje al curso de Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2, así como a la Especialización Tecnológica en Diagnóstico y Consultoría Empresarial, es preciso indicar que el mismo no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ETDH, toda vez que el Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, definen claramente, cada uno de estos tipos de formación, y los criterios para la revisión documental, así:

3.1.1. Definiciones

c) Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 y 2.6.2.3 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica:

- **Programas de Formación Laboral:** Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- **Los Programas de Formación Académica:** Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

d) Educación Informal: Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento

deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

Revisado nuevamente, el curso de Misión TIC 2022 - Ruta de Aprendizaje 2 corresponde a Educación Informal, y la Especialización Tecnológica concierne a Educación Formal, la razón por la cual no es válido para la asignación de puntaje en el ítem de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, en la prueba de Valoración de Antecedentes en el presente Proceso de Selección, y en consecuencia no procede modificación del puntaje en este factor.

3. Respecto a su petición de validar la experiencia adquirida en FUNDACIÓN SAN JUAN, como experiencia profesional relacionada, se precisa que el Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, establecen:

3.1.1. Definiciones

(...)

j) Experiencia Profesional: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo. La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de Formación Técnica Profesional o Tecnológica, no se considerará Experiencia Profesional (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7). (...)

k) Experiencia Profesional Relacionada: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. Tratándose de experiencia adquirida en empleos públicos de las entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores, y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional.

A manera de ejemplo, caso análogo se relaciona en el ANEXO TÉCNICO (CASOS) CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES QUE DEBEN ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, aprobado por unanimidad en sesión de Sala Plena de la CNSC realizada el 18 de febrero de 2021, que señala:

12. ¿Es válida como experiencia profesional, la acreditada por un aspirante inscrito para el concurso en un empleo del nivel profesional, que certifica que labora como auxiliar contable de una entidad pública desde su grado como contador?

Respuesta: La experiencia como auxiliar contable corresponde al nivel asistencial, la cual no se puede validar para el nivel profesional. Por lo tanto, si la denominación del cargo es del nivel asistencial, no se tendrá en cuenta para el nivel profesional, aunque haya sido adquirida luego de la obtención de su título como contador. (subraya y negrilla propia).

Así las cosas, analizada nuevamente la certificación en comento, se evidencia que, esta no puede ser considerada para la asignación de puntaje por cuanto **el NIVEL** del empleo no corresponde al profesional, incluso si esta experiencia fue adquirida después de la fecha de la obtención del título con el cual acreditó el cumplimiento del Requisito Mínimo de Educación, conforme con los niveles jerárquicos determinados por el Decreto 1083 de 2015¹:

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

(...)

ARTÍCULO 2.2.2.2.4 Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología. (...)

ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio. (...)

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada.

4. Ahora bien, frente a la experiencia certificada por el ICBF, resulta necesario indicar que no es posible acoger dicha solicitud toda vez que, usted ya alcanzó la máxima puntuación permitida para el factor de experiencia profesional relacionada.

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los **factores de evaluación** de esta Prueba de acuerdo con el Nivel jerárquico en que se participe, y el tipo de experiencia que solicita el empleo, conforme con el numeral 5 del Anexo a los Acuerdos del Proceso de Selección, son los siguientes:

¹ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

(...)

5.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial).

En las siguientes tablas se describe puntajes asignados para la calificación de la prueba de Valoración de Antecedentes:

a. Empleos del Nivel Asesor:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	30	5	10	5	100

b. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	15	25	5	10	5	100

c. Empleos del Nivel Técnico

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	20	5	5	20	100

d. Empleos del Nivel Asistencial:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	20	5	5	20	100

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, respecto a la Prueba de Valoración de Antecedentes, se **CONFIRMA** el puntaje de **45** publicado el día 30 de diciembre de 2024, el cual puede evidenciar en la plataforma SIMO, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.

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

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

Cordialmente,



GLORIA CECILIA MOLINA VÉLEZ

Coordinadora General

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

UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Maria Angelica Urbina Cardenas

Supervisó: Luz Angela Sanchez Bustos

Auditó: Lorena Guarín Camacho

Aprobó: Henry Javela Murcia

ANEXO

**POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS
DIFERENTES ETAPAS DEL “*PROCESO DE SELECCIÓN SUPERINTENDENCIAS DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL*”, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y
ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA
PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SUS
PLANTAS DE PERSONAL**

**BOGOTÁ, D.C.
JUNIO DE 2023**

Tabla de contenido

1

PREÁMBULO	4
1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES.....	4
1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones.....	4
1.2. Procedimiento de inscripción.....	5
1.2.1. Registro en el SIMO	6
1.2.2. Consulta de la OPEC	7
1.2.3. Selección del empleo para el cual se va a concursar	7
1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado.....	7
1.2.5. Pago de Derechos de Participación	8
1.2.6. Formalización de la inscripción.....	8
2. DECLARATORIA DE DESIERTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE VACANTES OFERTADAS EN LA MODALIDAD DE ASCENSO	9
3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.....	10
3.1. Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	10
3.1.1. Definiciones	10
3.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	16
3.2.1.2. Certificación de la Experiencia	18
3.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	22
3.3. Publicación de resultados de la VRM	24
3.4. Reclamaciones contra los resultados de la VRM.....	24
4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCION	25
4.1 ESCRITAS	25
4.1.1 Citación a Pruebas Escritas	25
4.1.2 Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas	26
4.1.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas.....	26
4.1.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas	26
4.1.5 Resultados definitivos de las Pruebas Escritas	27
4.2 PRUEBA DE EJECUCIÓN	27
4.2.1 Citación a Pruebas de Ejecución.....	27
4.2.2. Ciudades para la presentación de las Pruebas de Ejecución	28

4.2.3	Publicación de resultados de las Pruebas de Ejecución	28
4.2.4	Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas de Ejecución	28
4.2.4	Resultados definitivos de las Pruebas de Ejecución	29
5	PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	29
5.1	Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial).	30
5.2	Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).	31
6	Criterios valorativos para puntuar la experiencia en la prueba de valoración de antecedentes	32
6.1	Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Profesional)... ..	32
6.1.1	Nivel Asesor	32
6.1.1.1	Experiencia profesional relacionada	32
6.1.1.2	Experiencia profesional	33
6.1.2	Nivel Profesional	34
6.1.2.1	Experiencia profesional relacionada	35
6.1.2.2	Experiencia profesional	36
6.1.3	Nivel Técnico	37
6.1.3.1	Experiencia relacionada	38
6.1.3.2	Experiencia laboral	39
6.1.4	Nivel Asistencial	40
6.1.4.1	Experiencia relacionada	40
6.1.4.2	Experiencia laboral	42
6.2	Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (niveles Asesor y Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).	43
6.2.1	Nivel Asesor	43
6.2.1.1	Experiencia profesional relacionada	43
6.2.1.2	Experiencia profesional	44
6.2.2	Nivel Profesional	46
6.2.2.1	Experiencia profesional relacionada	46
6.2.2.2	Experiencia profesional	47
6.2.3	Nivel Técnico	49
6.2.3.1	Experiencia relacionada	49
6.2.3.2	Experiencia laboral	50
6.2.4	Nivel Asistencial	51

6.2.4.1	Experiencia relacionada	52
6.2.4.2	Experiencia laboral	53
7	Criterios valorativos para puntuar la educación en la prueba de valoración de antecedentes.	54
	7.1 Nivel Asesor:.....	54
	7.2 Nivel Profesional:	55
8.	Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes	58
9.	Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes	58
10.	Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	59
11.	PRUEBA DE ENTREVISTA	59
12	. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	61

PREÁMBULO

El presente Anexo hace parte integral de los respectivos Acuerdos del “*Proceso de Selección Superintendencias de la Administración Pública Nacional*”. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en tales Acuerdos para participar en este proceso de selección. Los aspectos normativos que rigen cada una de sus etapas pueden ser consultados en el correspondiente Acuerdo.

1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones

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

- a) Es de su exclusiva responsabilidad consultar en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, las vacantes a proveer mediante este concurso de méritos, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la *Etapa de Divulgación* de la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 5° del artículo 8° del Acuerdo del Proceso de Selección.
- b) Las correspondientes inscripciones se deberán realizar en las fechas establecidas por la CNSC, únicamente de manera virtual en el aplicativo SIMO, disponible en el sitio web www.cnsc.gov.co.
- c) Primero se realizarán las inscripciones para las vacantes ofertadas en este *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* y, posteriormente, las inscripciones para las vacantes ofertadas en este mismo *Proceso de Selección en la modalidad Abierto*.
- d) De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, al Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso solamente se pueden inscribir los servidores públicos con derechos de carrera de la entidad que oferta los respectivos empleos en esta modalidad, quienes deberán verificar su estado en el Registro Público de Carrera Administrativa, en adelante RPCA, de la CNSC. De no encontrarse activos en el RPCA o de encontrar su registro desactualizado, deberán solicitar a su entidad que tramite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente, sin que la no finalización de este trámite sea impedimento para poderse inscribir en este proceso de selección en la modalidad referida. Se aclara que este trámite no aplica para los aspirantes a los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección en la modalidad Abierto.
- e) Los servidores públicos de carrera administrativa de la respectiva entidad, que decidan participar en este *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, no podrán inscribirse en este mismo *Proceso de Selección en la modalidad Abierto*, teniendo en cuenta que las *Pruebas Escritas* para una y otra modalidad se van a aplicar en la misma fecha y a la misma hora¹, en las ciudades seleccionadas por los inscritos.
- f) Con su inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este

¹ En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de estas pruebas, las mismas se podrán programar en diferentes horas.

proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación en el mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección.

- g) Con su registro y/o inscripción, el aspirante acepta: **i)** Que la CNSC, si se trata de un nuevo usuario que se va a registrar en SIMO, valide sus datos biográficos (nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación) con la Registraduría Nacional del Estado Civil o, si se trata de un usuario ya registrado, que debe auto validar tales datos con dicha entidad mediante el servicio web que para este fin disponga la CNSC en SIMO (botón en el “*Perfil del Ciudadano*”, en la opción del menú “*Datos Básicos*”) y que, una vez validados, estos datos no podrán ser modificados por el ciudadano, **ii)** que no se podrá registrar nadie que no se encuentre en las bases de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, **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, **iv)** que la CNSC le podrá comunicar la información relacionada con este proceso de selección mediante los mensajes o alertas que genera SIMO en la sección dispuesta para ese fin o mediante mensajes de texto (SMS) enviados al número de teléfono celular registrado en SIMO, el cual debe ser actualizado por el aspirante en caso de novedades, o al correo electrónico personal que obligatoriamente debe registrar en dicho aplicativo (evitando registrar correos institucionales), en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004, **v)** que de requerir cambio del correo electrónico registrado en SIMO, deberá presentar solicitud expresa ante la CNSC, adjuntando copia de su documento de identidad e indicando el nuevo correo electrónico, el cual se recomienda que no sea institucional, **vi)** que la CNSC le comunique o notifique a través de SIMO los actos administrativos que se expidan en las diferentes etapas de este proceso de selección, de conformidad con las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005 o de las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen, entendiéndose comunicados o notificados al día siguiente en que sean depositados en el buzón dispuesto en el aplicativo para estos fines, **vii)** que las reclamaciones, intervenciones y/o los recursos que procedan en las diferentes etapas de este proceso de selección solamente se pueden presentar o interponer en SIMO, en los términos del Decreto Ley 760 de 2005 o de las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen, y **viii)** revisar permanentemente los términos y condiciones del uso de SIMO y demás documentos relacionados, tales como tutoriales sobre este aplicativo.
- h) Inscribirse en este proceso de selección no significa que el aspirante haya superado el concurso de méritos. Los resultados obtenidos en las diferentes pruebas a aplicar serán el único medio para determinar el mérito y sus consecuentes efectos, en atención a lo regulado en el Acuerdo del Proceso de Selección.
- i) Durante el presente proceso de selección los aspirantes podrán, bajo su exclusiva responsabilidad, actualizar en SIMO datos personales como ciudad de residencia, dirección y número de teléfono. Los datos relacionados con nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo, tipo, número y estado del documento de identificación y correo electrónico registrados con su inscripción, son inmodificables directamente por el aspirante y solamente se actualizarán previa solicitud del mismo a la CNSC, la cual deberá realizar a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace “*Ventanilla Única*”, adjuntando copia de su cédula de ciudadanía.

1.2. Procedimiento de inscripción

Para inscribirse en el presente proceso de selección, el aspirante debe realizar en SIMO el siguiente procedimiento, el cual debe cumplir a cabalidad, siguiendo las instrucciones señaladas

en el “Manual de Usuario – Módulo Ciudadano – SIMO”, publicado en el sitio web www.cns.gov.co, en el menú “Procesos de Selección”, opción “Tutoriales y Videos”, opción “Guías y Manuales”.

Se recuerda que primero se realizarán las inscripciones para las vacantes ofertadas en este *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* y, posteriormente, las inscripciones para las vacantes ofertadas en este mismo *Proceso de Selección en la modalidad Abierto*.

NOTA: Los aspirantes que en atención a la Convocatoria 430 de 2016 – Superintendencias, adquirieron sus derechos de participación e inscripción y que sea su deseo participar en el presente Proceso de Selección, deben realizar el siguiente procedimiento:

- a) Dar cumplimiento a los numerales 1.2.1; 1,2,2; 1,2,3; 1,2,4 establecidos en el siguiente anexo de especificaciones técnicas; es decir, adelantar los pasos de: **Registro en el SIMO, Consulta OPEC, Selección del empleo y Confirmación de los datos de inscripción al empleo.**
- b) Si el aspirante va a participar en un empleo del **mismo grupo jerárquico** (asistencial y técnico o profesional y asesor) al inicialmente seleccionado para la Convocatoria 430 de 2016 – Superintendencias, podrá realizarlo **sin pagar valor adicional por el Derecho de Participación**.

Si el aspirante va a participar en un empleo de **superior nivel jerárquico** al inicialmente seleccionado para la Convocatoria 430 de 2016 - **Superintendencias**, deberá realizar el proceso de inscripción **pagando el valor total del derecho de participación**.

Una vez finalice la etapa de venta de derechos de participación, la CNSC realizará la confrontación de inscripciones con las bases de datos de inscritos de la Convocatoria No. 430 de 2016 que reposan en esta Comisión Nacional, se procederá a proyectar y suscribir acto administrativo en el que se ordene la devolución del pago para los NO inscritos en la nueva convocatoria y para los que optaron por inscribirse en un cargo de un nivel superior.

El procedimiento para la devolución de los recursos se establecerá en el acto administrativo que ordené la devolución del pago a los aspirantes de la Convocatoria 430 de 2016.

1.2.1. Registro en el SIMO

El aspirante debe verificar si se encuentra ya registrado en el SIMO. Si no se encuentra registrado, debe hacerlo, en la opción “*Registrarse*”, diligenciando todos los datos solicitados por el sistema en cada uno de los puntos del formulario denominado “*Registro de Ciudadano*”. Se precisa que el registro en el SIMO se realiza por una única vez y los datos de nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación son validados con la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Una vez registrado, debe ingresar al sitio web www.cns.gov.co, enlace SIMO, con su usuario y contraseña, completar los datos básicos y adjuntar todos los documentos relacionados con su formación académica, experiencia y otros documentos que considere y sean necesarios, los cuales le servirán para la VRM y para la Prueba de Valoración de Antecedentes del presente

proceso de selección. Cada documento cargado en SIMO no debe exceder de 2 MB de tamaño y debe estar en formato PDF (se recomienda con reconocimiento óptico de caracteres- OCR) y ser legible, con una resolución entre 300 y 600 dpi. Es responsabilidad exclusiva del aspirante verificar que la documentación que pretenda aportar para este proceso de selección quede cargada correctamente en el aplicativo, siendo posible su adecuada consulta y visualización.

El aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer e implementar los mecanismos necesarios para que pueda presentar las *Pruebas Escritas y/o de Ejecución* previstas en este proceso de selección y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar.

1.2.2. Consulta de la OPEC

El aspirante registrado en SIMO debe ingresar al aplicativo, revisar los empleos ofertados en el presente proceso de selección y verificar para cuales cumple los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección y los requisitos exigidos para los mismos, los cuales se encuentran definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, en adelante MEFCL, transcritos en la correspondiente OPEC, documentos que se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

Si no cumple con los requisitos de ningún empleo o con alguno de los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el artículo 7 del Acuerdo del Proceso de Selección, el aspirante no debe inscribirse.

1.2.3. Selección del empleo para el cual se va a concursar

Una vez identificados los empleos para los cuales cumple los requisitos, el aspirante podrá marcarlos en SIMO como “*Favoritos*”, luego seleccionar y confirmar el empleo por el que va a concursar, teniendo en cuenta que únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el presente proceso de selección, toda vez que la aplicación de las *Pruebas Escritas* para todos los empleos ofertados en el mismo se realizará en la misma fecha y a la misma hora².

1.2.4. Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado

SIMO mostrará los datos básicos y los documentos de *Formación, Experiencia* y otros que el aspirante tiene registrados en el sistema al momento de su inscripción. El aspirante debe validar que dicha información es pertinente, correcta y se encuentra actualizada. Igualmente, debe verificar que los documentos registrados en el aplicativo sean legibles, con una resolución entre 300 y 600 dpi, correspondan con los requisitos del empleo seleccionado y que la información que suministra coincida con los documentos cargados.

Para continuar con el siguiente paso (pago de *Derechos de Participación*), el aspirante debe seleccionar, entre las opciones establecidas en el numeral 4.2 del presente Anexo, la ciudad de presentación de las *Pruebas Escritas* y las *de Ejecución (en los casos que aplique)* a aplicar en este proceso de selección, listado de ciudades igualmente publicado en SIMO. El aspirante debe tener en cuenta que la ciudad escogida no puede ser modificada una vez confirme los datos de inscripción al empleo seleccionado.

² ídem

1.2.5. Pago de Derechos de Participación

El aspirante debe realizar el pago de los Derechos de Participación solamente para el empleo por el cual va concursar en el presente proceso de selección. No se deben realizar pagos para más de un empleo de este proceso de selección, toda vez que únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el presente proceso de selección. Realizado el pago no habrá lugar a la devolución del dinero por ningún motivo ni podrá trasladarse para pagar los Derechos de participación en otro proceso de selección que realice la CNSC, circunstancia que se entiende aceptada por el aspirante con su inscripción a este proceso de selección.

El pago de los *Derechos de Participación* se debe realizar en el banco que para el efecto disponga la CNSC, bien sea online por PSE o por ventanilla en cualquiera de las sucursales que establezca dicho banco, opciones que SIMO habilitará al finalizar la confirmación de los datos de inscripción al empleode interés del aspirante, así:

- a) Si el aspirante va a realizar el pago por la opción online por PSE, el sistema abrirá una ventana emergente con el listado de los bancos disponibles para usar esta alternativa. Una vez realizada la transacción, SIMO le enviará un correo electrónico con la confirmación y datos del pago. En consideración a que la plataforma PSE puede demorar varios minutos u horas para reportar dicho pago en SIMO, los aspirantes deben realizar este pago con la suficiente antelación para evitar que el mismo no quede registrado en SIMO al cierre de la Etapa de Inscripciones.
- b) Si el aspirante selecciona la opción de pago por ventanilla en el banco, SIMO generará un recibo que debe ser impreso en láser o impresora de alta resolución, con el cual deberá realizar el pago en cualquiera de las sucursales del banco, por lo menos dos (2) días hábiles antes de vencerse el plazo para las inscripciones, porque con esta modalidad de pago, el banco se puede tomar hasta dos (2) días hábiles para reportar dicho pago en SIMO.

El aspirante debe tener en cuenta que solamente con el pago no queda inscrito. Debe continuar con el procedimiento de formalizar la inscripción.

1.2.6. Formalización de la inscripción

Una vez realizado el pago de los *Derechos de Participación* para el empleo seleccionado y confirmado dicho pago por el banco en el aplicativo SIMO (confirmación que para el pago online por PSE puede demorar varios minutos u horas y para el pago por ventanilla en el banco puede demorar hasta dos días hábiles), el aspirante que hizo el pago online por PSE puede, con ese pago, hasta antes de los últimos seis (6) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando no haya formalizado su inscripción, cambiar de empleo, cuantas veces lo requiera, a otro empleo que corresponda al mismo proceso de selección y al mismo valor del pago realizado por Derechos de Participación para el empleo inicialmente escogido. Si el pago fue hecho por ventanilla en el banco, el aspirante puede realizar el cambio de empleo hasta antes de los últimos diez (10) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando no haya formalizado su inscripción, en los mismos términos referidos para el pago online por PSE.

Por consiguiente, se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de Participación dentro de los últimos seis (6) días calendario (si el pago se hace por PSE) o dentro de los últimos diez (10) días calendario (si el pago se hace por ventanilla en el banco) de la Etapa de Inscripciones, ya no puede cambiar el empleo inicialmente escogido con ese pago.

El aspirante debe verificar que los documentos registrados en SIMO son los que le permiten acreditar el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, documentos que van a ser tenidos en cuenta para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes en el presente proceso de selección. Realizada esta verificación, debe proceder a formalizar su inscripción, seleccionando en el aplicativo la opción “INSCRIPCIÓN”. SIMO generará una “Constancia de Inscripción”, en la cual el aspirante encontrará la información correspondiente a sus datos personales, datos del empleo para el cual formalizó su inscripción, ID de inscripción y resumen de los documentos cargados en el aplicativo. Esta información podrá ser consultada en cualquier momento por el aspirante al ingresar con su usuario y contraseña.

Se aclara que, si el aspirante escoge la opción de pago online por PSE y la transacción es exitosa, la opción “INSCRIPCIÓN” se habilitará de inmediato (o en minutos u horas), pero si escoge la opción de pago por ventanilla en el banco, la opción “INSCRIPCIÓN” se habilitará hasta dos (2) días hábiles después de realizar el pago.

Luego de formalizada la inscripción, la misma no podrá ser anulada, ni se podrá cambiar el empleo para el cual se inscribió el aspirante. Lo que sí puede hacer es actualizar, modificar, reemplazar, adicionar o eliminar la información y/o los documentos registrados en el aplicativo para participar en el presente proceso de selección, únicamente hasta la fecha dispuesta por la CNSC para el cierre de la Etapa de Inscripciones, siguiendo la siguiente ruta en SIMO: “Panel de control” → “Mis Empleos” → “Confirmar empleo” → “Actualización de Documentos”. El sistema generará una nueva “Constancia de Inscripción” con las actualizaciones realizadas.

Una vez se cierre la *Etapa de Inscripciones*, el aspirante no podrá modificar, reemplazar, adicionar y/o eliminar los documentos cargados en SIMO para participar en el presente proceso de selección. Es decir, participará en este proceso de selección con los documentos que tenga registrados en el aplicativo hasta la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones*. Los documentos cargados o actualizados con posterioridad a esta fecha solamente serán válidos para futuros procesos de selección.

Si el aspirante pagó oportunamente los *Derechos de Participación* para algún empleo y no formalizó la inscripción, al finalizar la *Etapa de Inscripciones*, el sistema automáticamente realizará su inscripción a tal empleo. Si el aspirante pagó los *Derechos de Participación* para más de un empleo y no formalizó su inscripción, será inscrito al último seleccionado y todos los documentos que tenga registrados al momento le serán asociados a dicha inscripción.

Los aspirantes inscritos podrán consultar en el aplicativo SIMO, con su usuario y contraseña, la cantidad total de inscritos para el empleo en el cual se formalizó su inscripción.

2. DECLARATORIA DE DESIERTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE VACANTES OFERTADAS EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

Una vez finalice la *Etapa de Inscripciones* para las vacantes ofertadas en el presente *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, la CNSC declarará desierto el Proceso de Selección de dichas vacantes cuando no hayan inscritos para el empleo (s) ofertado (s), en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles siguientes al cierre de las respectivas inscripciones. En los casos en que la cantidad de inscritos sea inferior a la cantidad de vacantes ofertadas en un empleo a proveer mediante esta modalidad, las cuales se encuentran en diferente ubicación geográfica, le corresponde a la entidad que las oferta, una vez informada de esta situación por la CNSC, definir

sobre cuál o cuáles deben ser declarado desierto el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, decisión que debe comunicar por escrito a la CNSC, a más tardar ocho (8) días después de cerrada la *Etapas de Inscripciones*, para que esta Comisión Nacional proceda en los términos antes referidos.

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, la provisión de los empleos declarados desiertos en el *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* se realizará mediante este mismo *Proceso de Selección en la modalidad Abierto*, razón por la cual pasarán a hacer parte de la OPEC de este último.

Realizada esta actividad, se iniciará la *Etapas de Inscripciones* en los empleos que hacen parte de la OPEC de este *Proceso de Selección en la modalidad Abierto*, siguiendo los mismos pasos establecidos en el numeral 1 del presente Anexo.

3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

3.1. Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

Las definiciones, condiciones, reglas y demás aspectos contenidos en este Anexo para la documentación que registre el aspirante en SIMO para su inscripción en el presente proceso de selección, serán aplicadas para todos los efectos de la *Etapas de VRM* y de la *Prueba de Valoración de antecedentes*.

Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en los MEFCL de las respectivas entidades (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.4.10, Parágrafo 1). Se debe tener en cuenta que las equivalencias de *Educación y/o Experiencia* previstas en los MEFCL de las entidades para las que se realiza este proceso de selección, solamente son aplicables en la *Etapas de VRM*, cuando el aspirante no cumpla en forma directa con el correspondiente requisito mínimo exigido para el empleo en el cual se encuentra inscrito.

3.1.1. Definiciones

Para todos los efectos de este proceso de selección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- a) **Educación:** Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ley 115 de 1994, artículo 1).
- b) **Educación Formal:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10).

Esta clase de educación es a la que se refiere, con la denominación de “*Estudios*”, el artículo 2.2.2.3.2 del Decreto 1083 de 2015, al definir que:

Se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, superior en los programas de pregrado en las modalidades de formación

técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de postgrado en las modalidades de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Con relación a la Educación Básica Primaria, Básica Secundaria y Media, el artículo 11 de la Ley 115 de 1994 establece:

(...)

b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados (...) se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y

c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

(...)

Y con relación a la Educación Superior, los artículos 9 y 10 de la Ley 30 de 1992, señalan:

ARTÍCULO 9o. Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía.

También son programas de pregrado aquellos de naturaleza multidisciplinaria conocidos también como estudios de artes liberales, entendiéndose como los estudios generales en ciencias, artes o humanidades, con énfasis en algunas de las disciplinas que hacen parte de dichos campos (Subrayado fuera de texto).

ARTÍCULO 10. Son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los postdoctorados (Subrayado fuera de texto).

Complementariamente, sobre la Educación Superior en las modalidades de Formación Técnica Profesional y Tecnológica, el artículo 3 de la Ley 749 del 2002, precisa que

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior organizarán su actividad formativa de pregrado en ciclos propedéuticos de formación en las áreas de las ingenierías, la tecnología de la información y la administración, así:

a) El primer ciclo, estará orientado a generar competencias y desarrollo intelectual como el de aptitudes, habilidades y destrezas al impartir conocimientos técnicos necesarios para el desempeño laboral en una actividad, en áreas específicas de los sectores productivo y de servicios, que conducirá al título de Técnico Profesional en...

b) La formación técnica profesional comprende tareas relacionadas con actividades técnicas que pueden realizarse autónomamente, habilitando para comportar responsabilidades de programación y coordinación;

c) El segundo ciclo, ofrecerá una formación básica común, que se fundamente y apropie de los conocimientos científicos y la comprensión teórica para la formación de un pensamiento innovador e inteligente, con capacidad de diseñar, construir, ejecutar, controlar, transformar y operar los medios y procesos que han de favorecer la acción del hombre en la solución de problemas que demandan los sectores productivos y de servicios del país. La formación tecnológica comprende el desarrollo de responsabilidades de concepción, dirección y gestión de conformidad con la especificidad del programa, y conducirá al título de Tecnólogo en el área respectiva;

d) El tercer ciclo, complementará el segundo ciclo, en la respectiva área del conocimiento, de forma coherente, con la fundamentación teórica y la propuesta metodológica de la profesión, y debe hacer explícitos los principios y propósitos que la orientan desde una perspectiva integral, considerando, entre otros aspectos, las características y competencias que se espera posea el futuro profesional. Este ciclo permite el ejercicio autónomo de actividades profesionales de alto nivel, e implica el dominio de conocimientos científicos y técnicos y conducirá al título de profesional en...

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas de educación superior en forma coherente con la

formación alcanzada en cada ciclo, podrán ofrecer programas de especialización en un campo específico del área técnica, tecnológica y/o profesional. Esta formación conducirá al título de Especialista en... (Subrayado fuera de texto).

Con relación a los Ciclos Propedéuticos, el artículo 5 de la Ley 1188 de 2008 faculta a todas las Instituciones de Educación Superior para

(...) ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional, en todos los campos y áreas del conocimiento dando cumplimiento a las condiciones de calidad previstas en la presente ley y ajustándolas mismas a los diferentes niveles, modalidades y metodologías educativas (Subrayado fuera de texto).

Por su parte, el artículo 2.5.3.2.7.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, sustituido por el artículo 1 del Decreto 1330 de 2019, indica:

Artículo 2.5.3.2.7.1. Ciclos propedéuticos. *Un ciclo propedéutico es una fase de la educación que le permite al estudiante desarrollarse en su formación profesional siguiendo sus intereses y capacidades, para lo cual requiere un componente propedéutico que hace referencia al proceso por el cual se prepara a una persona para continuar su formación en educación superior, lo que supone una organización de los programas con flexibilidad, secuencialidad y complementariedad.*

Cada programa que conforma el proceso formativo por ciclos propedéuticos debe conducir a un título que habilite de manera independiente para el desempeño laboral como técnico profesional, tecnólogo o profesional universitario, según lo definido por la Ley 749 de 2002, (...) en coherencia con las modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u otros desarrollos que combinen e integren las anteriores modalidades), y la naturaleza jurídica, tipología, identidad y misión institucional.

La oferta de la formación por ciclos propedéuticos deberá preservar la independencia entre los programas que conforman el ciclo, para lo cual cada nivel deberá garantizar un perfil de formación pertinente de acuerdo con el nivel ofrecido, que le permita al egresado insertarse en el campo laboral y a su vez le posibilita continuar su formación mediante el acceso a un nivel formativo superior, dado por el componente propedéutico incluido en el diseño curricular.

Las instituciones que de conformidad con la Ley 30 de 1992 (...) y la Ley 115 de 1994, (...) tienen el carácter académico de Técnicas Profesionales o Tecnológicas, para ofrecer programas en el nivel tecnológico o profesional universitario, respectivamente, por ciclos propedéuticos, deben reformar sus estatutos y adelantar el proceso de redefinición previsto en la normatividad colombiana, previo a la solicitud de registro calificado.

- c) **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la Educación Formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica:

- **Programas de Formación Laboral:** Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de

la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- **Programas de Formación Académica:** Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- d) **Educación Informal:** Se considera *Educación Informal* todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).
- e) **Área de Conocimiento:** Agrupación que se hace de los Programas Académicos, teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento, en los campos de acción de la Educación Superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 3).
- f) **Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC):** División de un Área del Conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 10). Los NBC contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.4.9).
- g) **Experiencia:** Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

Para efectos del presente proceso de selección, la experiencia se clasifica en *Laboral, Relacionada, Profesional y Profesional Relacionada*.

- h) **Experiencia Laboral:** Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).
- i) **Experiencia Relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).
- j) **Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo. La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de Formación Técnica Profesional o Tecnológica, no se considerará Experiencia Profesional (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

Por su parte, el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, establece que

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

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTeI.] (...) [E]n el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

(...)

(...) En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor [el 90%³] a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

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

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

(...)

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

Adicionalmente, el artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena “(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan

³ De conformidad con el artículo 2.2.5.6.3 del Decreto 1083 de 2005, adicionado a esta norma por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, se debe “(...) reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 (...) al desarrollo de las actividades formativas”.

realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título⁴, precisando en sus artículos 3 y 6:

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

Parágrafo 1°. Se considerarán como prácticas laborales para efectos de la presente ley las siguientes:

1. Práctica laboral en estricto sentido.
2. Contratos de aprendizaje.
3. Judicatura.
4. Relación docencia de servicio del sector salud.
5. Pasantía.

Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo.

(...)

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

Concomitantemente, el Parágrafo 4 del artículo 2.2.5.6.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado a dicha norma por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, reglamentario del artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por los artículos 16 de la Ley 2113 y 4 de la Ley 2119, ambas de 2021, dispone:

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral (Subrayado fuera de texto).

Además, en virtud del numeral 3 del artículo 4 y de los numerales 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 del artículo 5 del Decreto Ley 770 de 2005 y de los artículos 2.2.2.3.7, 2.2.2.4.2, 2.2.2.4.3 y 2.2.2.4.4 del Decreto 1083 de 2015, la experiencia adquirida en un empleo público de las entidades del Nivel Nacional se puede clasificar como Experiencia Profesional, solamente si dicho empleo es del Nivel Profesional superior, para los cuales siempre se exige acreditar Título Profesional.

Por otra parte, de conformidad con las disposiciones del numeral 3 del artículo 4 y del numeral 13.2.3 del artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005, la experiencia adquirida en un empleo público de las entidades del Nivel Territorial, solamente puede considerarse Experiencia Profesional si dicho empleo es del Nivel Profesional⁵, para el cual, en todos los casos, la normativa precitada exige acreditar Título Profesional.

⁴ Para los tipos de "Experiencia previa" regulados tanto por la Ley 2043 como por el artículo 2 de la Ley 2039, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, para efectos de la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes de este proceso de selección, se van a aplicar las disposiciones pertinentes de la Ley 2043, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, según el Criterio Unificado que expida esta Comisión Nacional para estos fines.

⁵ O de los Niveles Asesor o Directivo, siempre y cuando el requisito mínimo de Educación exigido para el empleo desempeñado sea acreditar Título Profesional, en los términos de los numerales 13.2.1 y 13.2.2 del artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005, particularidad que se debe especificar inequívocamente en la correspondiente certificación laboral registrada por el aspirante en SIMO para participar en este proceso de selección, pues de no especificarse no puede considerarse Experiencia Profesional por la indeterminación del requisito mínimo o máximo exigido para tal empleo.

Para las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada*, se computará a partir de la inscripción o registro profesional (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7), en concordancia con lo señalado en el artículo 23 de la Ley 1164 de 2007, modificado por el artículo 100 del Decreto Ley 2106 de 2019.

Para las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con Ingeniería y sus Profesiones Afines y Auxiliares (Ley 842 de 2003, artículos 1, 3, 4 y 12), la *Experiencia Profesional* la *Experiencia Profesional Relacionada* se computará de la siguiente manera:

- A partir de la terminación y aprobación del pénsum académico respectivo, si el aspirante obtuvo su título profesional antes de la vigencia de la Ley 842 de 2003.
- A partir de la fecha de expedición de la Matrícula Profesional o, para las Profesiones Afines o Auxiliares de la Ingeniería, del Certificado de Inscripción Profesional, si el aspirante obtuvo su título profesional posterior a la vigencia de la Ley 842 de 2003.
- A partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de Educación Superior o de la fecha del respectivo diploma, si el empleo ofertado establece como requisito de *Estudios*, además de la Ingeniería y afines, otros NBC.

k) **Experiencia Profesional Relacionada:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pénsum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer. Tratándose de experiencia adquirida en empleos públicos de las entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores, y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional⁶.

3.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

3.2.1.1. Certificación de la Educación

Los *Estudios* se acreditarán mediante la presentación de certificaciones, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La Tarjeta Profesional o Matrícula respectiva, según sea el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

Teniendo en cuenta que la Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente es un requisito de ley indispensable para el ejercicio de la profesión y no para la participación en el presente proceso de selección, su presentación se requerirá al momento del nombramiento en *Periodo de Prueba*. Sin embargo, para las profesiones relacionadas con las Áreas de la Salud e Ingeniería, para las Profesiones Afines o Auxiliares de esta última y para otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de la Tarjeta Profesional o Matrícula, teniendo en cuenta que a la fecha no se encuentra en plena operación el Registro Público de Profesionales, Ocupaciones y Oficios de que trata el artículo 18 del Decreto 2106 de 2019, su presentación es requisito indispensable para la contabilización de la *Experiencia Profesional*, conforme a la normatividad vigente sobre la materia.

⁶ Ídem

En los casos en que se requiera acreditar la Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente, la misma podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, cuya expedición no sea superior a tres (3) meses antes del día en que quedó formalizada la inscripción del aspirante al presente proceso de selección, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o acta de grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la respectiva Tarjeta o Matrícula Profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.3).

A continuación, se precisan los requerimientos de la documentación que vayan a aportar los aspirantes para que sea tenida en cuenta para la valoración de la *Educación* en el presente proceso de selección:

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

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

- b) **Certificaciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.** Las instituciones autorizadas para prestar el Servicio Educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano solamente expedirán los siguientes *Certificados de Aptitud Ocupacional*, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994 o en las normas que la modifiquen o sustituyan:

- **Certificado de Técnico Laboral por Competencias:** Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el Programa registrado de Formación Laboral (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.3.1, compilado en el artículo 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- **Certificado de Conocimientos Académicos:** Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un Programa de Formación Académica debidamente registrado (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.3.1, compilado en el artículo 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

En los términos del artículo 2.2.2.3.6 del Decreto 1083 de 2015, estos certificados deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la institución que los otorga.
- Nombre y contenido del programa.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas. Cuando se exprese en días, deberá señalarse el número total de horas por día.
- Fechas de realización.

c) **Certificaciones de la Educación Informal.** La *Educación Informal* se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte.

Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso y/o promoción realizados con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Estas certificaciones deberán contener mínimo los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o institución que las otorga.
- Nombre del evento.
- Fechas de realización.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y, en caso de expresarse en días, se debe señalar el número total de horas por día.

En la *Prueba de Valoración de Antecedentes* solamente se tendrá en cuenta la *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* y la *Educación Informal*, adicional a la acreditada para cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el respectivo empleo, relacionadas con las funciones de dicho empleo serán puntuadas conforme a lo establecido en el acápite de *Valoración de Antecedentes* del presente Anexo.

En los casos en que se exija como requisito mínimo de un empleo ofertado en el presente proceso de selección, un programa específico de *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano*, con una intensidad horaria determinada, el mismo se debe acreditar con la correspondiente certificación de dicho programa, con la intensidad horaria exigida o superior, no pudiéndose acreditar con la sumatoria de varios cursos con igual o similar denominación a la del solicitado, pero con una duración inferior a la requerida, toda vez que la intensidad horaria exigida para un programa de esta clase, con la que se busca garantizar un determinado nivel de profundización en la temática cursada y que exista un hilo conductor en la misma, tiene como fin, de conformidad con las disposiciones del artículo 2.2.2.3.5 del Decreto 1083 de 2015, “(...) *lograr el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, (...) orientados a garantizar su desempeño*”, lo cual no necesariamente se asegura con varios cursos de duraciones inferiores a la requerida, porque los mismos pueden haber tratado temas similares con menor profundidad a la que supone una mayor intensidad horaria, sin que exista garantía alguna de la continuidad en el desarrollo de tales cursos, de sus temáticas y de su metodología.

3.2.1.2. Certificación de la Experiencia

Las certificaciones de *Experiencia* deben ser expedidas y estar debidamente suscritas por la autoridad competente para cumplir con esta labor en las entidades o instituciones que certifican (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.8). Si se trata de certificaciones expedidas por personas jurídicas, la correspondiente firma de quien la suscribe debe estar acompañada de la respectiva antefirma legible (nombre completo) y su cargo. Y las certificaciones expedidas por personas

naturales deben incluir la firma, antefirma legible (nombre completo), número de cédula, dirección y teléfono del empleador contratante.

Todas las certificaciones de *Experiencia* deben indicar de manera expresa (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.8):

- Nombre o razón social de la entidad que la expide.
- Empleo o empleos desempeñados, con fechas de inicio (día, mes y año) y terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión “actualmente”.
- Funciones de cada uno de los empleos desempeñados, salvo que la Constitución o la ley la establezca.

En los casos en que la Constitución o la ley establezca las funciones del empleo o se exija solamente *Experiencia Laboral* o *Profesional*, no es necesario que las certificaciones laborales las especifiquen.

La *Experiencia* adquirida con la ejecución de Contratos de Prestación de Servicios, se debe acreditar con las correspondientes certificaciones de ejecución de tales contratos o mediante las respectivas Actas de Liquidación o Terminación. Estas certificaciones o actas deben estar debidamente suscritas por la autoridad competente, o quienes hagan sus veces, de la institución pública o privada que certifica y deben contener, al menos, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la entidad que la expide.
- Objeto(s) contractual(es) ejecutado(s), con fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión “actualmente”.
- Obligaciones contractuales cumplidas con cada uno de lo(s) objeto(s) contractual(es) ejecutados.

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la *Experiencia* se acreditará mediante declaración del mismo (Decreto 1083 de 2005, artículo 2.2.2.3.8), siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación (en horas día laborable, no con términos como “dedicación parcial”) y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

Los aspirantes Abogados que pretendan que se les contabilice como *Experiencia Profesional* o *Profesional Relacionada* la labor de representación judicial y extrajudicial, deben tener en cuenta que, en los términos de los artículos 22 y 32 del Decreto 196 de 1971, para el ejercicio de la misma se requiere contar con la respectiva Tarjeta Profesional, la cual deben aportar con su inscripción a este proceso de selección o, de no aportarla, se verificará su registro, inscripción y expedición en el Sistema de Información del Registro Nacional de Abogados – SIRNA. Igualmente, quienes hayan terminado y aprobado los estudios reglamentarios de Derecho en universidad oficialmente reconocida, que pretendan acreditar el ejercicio de la profesión de Abogado sin haber obtenido el título respectivo, en los asuntos establecidos en el artículo 31 del Decreto 196 de 1971, deberán aportar la correspondiente Licencia Temporal que los faculte para tal fin, en la cual se debe indicar la fecha de su caducidad.

Con relación a las certificaciones laborales como docente de cátedra, ocasional o de tiempo parcial, las mismas, indispensablemente, deben precisar la cantidad de horas dictadas por el aspirante en el periodo certificado, pues de no hacerlo se hace imposible contabilizar el tiempo de

experiencia en ese empleo, resultando inaplicable lo dispuesto en el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, que dispone que “*cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)*”.

Por otra parte, si el aspirante pretende que se le contabilice la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada* a partir de la fecha de terminación y aprobación de las materias que conforman el programa cursado, debe adjuntar con su inscripción al proceso de selección, la certificación expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes, año) de la totalidad del pénsum académico de dicho programa. En caso de no aportarse esta certificación al momento de la inscripción al empleo, esta experiencia se contabilizará a partir de la fecha de obtención del Título Profesional (el cual debe ser allegado en la misma etapa).

En los casos en que el aspirante, para acreditar el requisito de *Estudio*, aporte únicamente la Tarjeta o Matrícula Profesional, pero ésta no contenga la fecha de grado, la *Experiencia Profesional* o la *Experiencia Profesional Relacionada* se contabilizará a partir de la fecha de expedición de la misma. Para los profesionales de la Salud, la Ingeniería y las Profesiones Afines o Auxiliares de esta última, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acápite de Definiciones del presente Anexo.

Es importante que los aspirantes tengan en cuenta:

- Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas, por regla general, no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán objeto de evaluación en este proceso de selección, ni podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No se deben adjuntar Actas de Posesión ni documentos irrelevantes para demostrar la *Experiencia*. No obstante, las mencionadas certificaciones podrán ser validadas por parte de la CNSC en pro de garantizar la debida observancia del principio de mérito en cualquier etapa del presente proceso de selección.
- Los certificados de *Experiencia* expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos al idioma español y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe ser realizada por un traductor certificado, en los términos previstos en la Resolución No. 1959 del 3 de agosto de 2020, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores o en la norma que la modifique o sustituya.
- Las certificaciones expedidas por las entidades podrán contener los parámetros establecidos en los modelos propuestos por la CNSC, los cuales podrán ser consultados en el link <https://www.cnsc.gov.co/procesos-de-seleccion/modelo-de-certificacion>

Para efectos de la aplicación del artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por los artículos 16 de la Ley 2113 y 4 de la Ley 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, la *Experiencia Previa* que pretendan certificar los aspirantes debe cumplir las siguientes condiciones:

- Las actividades o labores certificadas deben relacionarse directamente con el programa académico cursado.
- Solamente será válida una vez se haya culminado dicho programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

- Debe corresponder al ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público a proveer, en los términos del Decreto 1083 de 2015 o de la norma que lo modifique o sustituya.
- La correspondiente certificación debe ser expedida debidamente por la autoridad competente y contener al menos la siguiente información:
 - Nombre del estudiante practicante.
 - Número de su documento de identificación.
 - Fecha de inicio de la práctica laboral (día, mes y año).
 - Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año).
 - Actividades o labores cumplidas en la práctica laboral.
 - Intensidad horaria semanal.
 - Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de las mismas⁷.
 - Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado⁸.
 - Hacer constar que se ha culminado el correspondiente programa académico.

Los 6 primeros puntos los debe certificar la entidad beneficiaria de la práctica laboral y los 3 últimos la respectiva institución educativa o todos los puntos los puede compilar esta última en una misma certificación, pero con base en la certificación que expida la primera⁹.

Para la *Experiencia Previa* relacionada con la *participación en Grupos de Investigación, adicionalmente*, la correspondiente certificación debe dar cuenta del reconocimiento, durante el periodo certificado, del respectivo Grupo de Investigación por parte del Ministerio Ciencia, Tecnología e Innovación o quien haga sus veces, de conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.5.6.6 del Decreto 1083 de 2005, adicionado a esta norma por el Decreto 952 de 2021. Para esta clase de *Experiencia Previa* la autoridad competente para expedir la respectiva certificación es el precitado Ministerio al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTel). En el caso de la investigación aplicada de la Formación Profesional Integral del SENA, la certificación debe ser expedida por esta institución.

Para los *Contratos Laborales* y *Contratos de Prestación de Servicios*, la respectiva certificación debe contener al menos la siguiente información:

1. Nombre del trabajador o contratista.
2. Número de su documento de identificación.
3. Fecha de inicio de ejecución del contrato (día, mes y año).
4. Fecha de terminación de ejecución del contrato (día, mes y año).
5. Las funciones u obligaciones ejecutadas, según corresponda.
6. La jornada laboral (solamente para los contratos laborales).
7. Intensidad horaria semanal.
8. Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de las mismas.

⁷ Para la "Judicatura" y el "Servicio en los Consultorios Jurídicos" no se requiere que se especifique este punto, toda vez que se entiende que es Derecho, el cual se debe aplicar en esta práctica laboral.

⁸ Ibidem

⁹ Para las "Monitorias", en el entendido que normalmente los estudiantes las realizan en la misma institución educativa donde cursan los correspondientes estudios, todos los puntos los debe certificar dicha institución.

9. Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado.
10. Hacer constar que se ha culminado el correspondiente programa académico.

Los 7 primeros puntos los debe certificar la entidad contratante y los 3 últimos la respectiva institución educativa o todos los puntos los puede compilar esta última en una misma certificación, pero con base en la certificación que expida la primera.

Por su parte, para la aplicación de la Ley 2043 de 2020, se requiere que la práctica laboral se relacione con el programa académico cursado y que se haya realizado como opción para adquirir el correspondiente título (artículo 3). Además, debe ser certificada por la entidad beneficiaria (artículo 6). La respectiva certificación debe contener al menos la siguiente información:

1. Nombre del estudiante practicante.
2. Número de su documento de identificación.
3. Fecha de inicio de la práctica laboral (día, mes y año).
4. Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año).
5. Actividades o labores cumplidas en la práctica laboral.
6. Hacer constar que la práctica laboral se relaciona con el Programa de Educación Superior cursado y aprobado¹⁰.
7. Señalar que la práctica laboral fue hecha como opción para adquirir el correspondiente título.

Los 5 primeros puntos los debe certificar la entidad beneficiaria de la práctica laboral y los 2 últimos la respectiva Institución de Educación Superior o todos los puntos los puede compilar esta última en una misma certificación, pero con base en la certificación que expida la primera.

Finalmente, en aplicación del párrafo adicionado al artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 por el artículo 4 de la Ley 2119 de 2021, los aspirantes que cuenten con “(...) *doble titulación en programas de pregrado en educación superior*”, debidamente acreditada en SIMO con su inscripción a este proceso de selección, “(...) *podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento*”, en los términos del Decreto 1083 de 2015 o de la norma que lo modifique o sustituya y no se trate de tiempos traslapados. Para este fin, deberán registrar oportunamente en SIMO las respectivas certificaciones laborales.

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

Los documentos que los aspirantes deben adjuntar escaneados en SIMO, *cada uno en forma independiente*, tanto para la VRM como para la Prueba de Valoración de Antecedentes, son los siguientes:

- a) Cédula de ciudadanía ampliada por ambas caras.
- b) Título(s) académico(s) o acta(s) de grado, conforme a los requisitos de *Estudio* exigidos para ejercer el empleo al cual aspira y los *Criterios* valorativos definidos más adelante para el Factor de Educación para la Prueba de Valoración de Antecedentes.
- c) Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente o certificación del trámite de una u otra, para

¹⁰ Para la “Judicatura” no se requiere que se certifique este punto, toda vez que se entiende que es Derecho, el cual se debe aplicar en esta práctica laboral.

las profesiones relacionadas con las Áreas de la Salud e Ingeniería, las Profesiones Afines o Auxiliares de esta última y otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de estos documentos, de conformidad con los términos establecidos sobre este particular en los numerales 3.1.2.1 y 3.1.2.2 del presente Anexo.

- d) Certificación de terminación y aprobación (día, mes y año) de materias del programa cursado, expedida por la respectiva institución educativa, en los casos en que éste sea el requisito mínimo de *Estudio* que exige el empleo a proveer, el cual también se puede acreditar con el correspondiente título o acta de grado.
- e) Si el aspirante pretende que se le contabilice la *Experiencia Profesional* a partir de la fecha de terminación y aprobación de las materias que conforman el programa cursado, deberá adjuntar la correspondiente certificación, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad del pénsum académico de dicho programa.
- f) En los casos en que el aspirante pretenda que en la *Prueba de Valoración de Antecedentes* se valoren en el *Factor Educación* los estudios adicionales al requisito mínimo realizados, para los cuales aún no cuenta con los respectivos títulos o actas de grado, deberá adjuntar la correspondiente certificación de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad de materias que conforman el pénsum académico del programa cursado, expedida por la institución educativa competente, en la que conste que sólo queda pendiente la ceremonia de grado.
- g) Certificaciones de los programas de *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* y/o de cursos o eventos de formación de *Educación Informal* realizados, debidamente organizadas en orden cronológico, de la más reciente a la más antigua. Con relación a los cursos o eventos de Educación Informal se aclara que solamente se van a tener en cuenta los realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, cuya duración individual sea de veinticuatro (24) o más horas.
- h) Constancias académicas o certificación(es) que acrediten el dominio de una lengua extranjera, para los empleos que lo exijan como requisito mínimo.
- i) Certificaciones de *Experiencia* expedidas por la autoridad competente de la respectiva institución pública o privada, ordenadas cronológicamente de la más reciente a la más antigua.
- j) Cuando el empleo requiera para su ejercicio la acreditación de la Licencia de Conducción, la misma debe aportarse teniendo en cuenta que se encuentre vigente a la fecha del cierre de inscripciones y escaneada por las dos caras para la respectiva validación.
- k) Los demás documentos que permitan la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos de empleo para el cual se inscribe el aspirante y aquéllos que considere deben ser tenidos en cuenta para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

El cargue de la anterior documentación es una obligación exclusiva del aspirante y se realizará únicamente en el SIMO. La misma podrá ser modificada hasta antes de la fecha del cierre de la *Etapade Inscripciones* que señale la CNSC. Los documentos enviados o radicados en forma física o por medios distintos a SIMO o los que sean adjuntados o cargados con posterioridad a dicha fecha, no serán objeto de análisis para la VRM ni para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* en este proceso de selección.

Cuando el aspirante no presente debidamente la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar o no presente ninguna documentación, se entenderá que desiste de participar en el proceso de selección y, por lo tanto, quedará excluido del mismo, sin que por ello pueda alegar derecho alguno.

Los aspirantes varones que queden en *Lista de Elegibles* y sean nombrados en estricto orden de mérito en los empleos vacantes objeto del presente proceso de selección, deberán acreditar su situación militar de conformidad con la normatividad vigente.

3.3. Publicación de resultados de la VRM

Los resultados de la VRM serán publicados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa, a partir de la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Para conocer estos resultados, los aspirantes deberán ingresar al aplicativo SIMO con su usuario y contraseña.

3.4. Reclamaciones contra los resultados de la VRM

Las reclamaciones contra los resultados de la VRM 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 dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, en los términos del artículo 21 del Decreto Ley 775 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Estas reclamaciones no son la oportunidad para que los aspirantes complementen, modifiquen, reemplacen o actualicen documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este proceso de selección o para adicionar nueva después de dicha fecha. Por consiguiente, los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por lo tanto, no se tendrán en cuenta para resolverlas.

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

Contra la decisión procede el recurso de reposición, el cual deberá ser interpuesto dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, a través de la plataforma SIMO, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Decreto 775 de 2005.

Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos

Los resultados definitivos de *Admitidos* y *No admitidos* para el empleo al que están inscritos los aspirantes serán publicados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitioweb de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCION

4.1 ESCRITAS

Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.

En este proceso de selección se van a aplicar a todos los admitidos Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales

- a) **La Prueba sobre Competencias Funcionales** mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concurra.
- b) **La Prueba sobre Competencias Comportamentales** mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concurra, de conformidad con las disposiciones de los artículos 2.2.4.6 a 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 1 del Decreto 815 de 2018.

Todas estas pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

Con relación a las *Pruebas Escritas* es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora¹², en las ciudades que se indican en el numeral 4.1.2 del presente Anexo.
- Los aspirantes admitidos en la *Etapas de VRM* serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC, por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través de su sitio [web www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.
- Los aspirantes que no obtengan el “**PUNTAJE MINIMO APROBATORIO**”, establecidos en el artículo 16° del Acuerdo del proceso de selección, para la *Prueba sobre Competencias Funcionales*, que es *Eliminatoria*, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.

4.1.1 Citación a Pruebas Escritas

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informarán en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s) cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de estas pruebas.

Se reitera que a la aplicación de las *Pruebas Escritas* solamente van a ser citados los admitidos en la *Etapa de VRM*.

Todos los aspirantes citados a estas pruebas deben revisar la(s) *Guía(s) de orientación* para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados anteriormente.

4.1.2 Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas

La aplicación de las **pruebas escritas** se realizará en las ciudades capitales del territorio Nacional.

4.1.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas

Los resultados de estas pruebas se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

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, advirtiéndole 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](http://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.

4.1.5 Resultados definitivos de las Pruebas Escritas

Los resultados definitivos de cada una de estas pruebas, se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

4.2 PRUEBA DE EJECUCIÓN

Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.

En este proceso de selección se va a aplicar una *Prueba de Ejecución* a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos), que superen la Prueba sobre Competencias FUNCIONALES (que es Eliminatoria).

c) **La Prueba de Ejecución** evalúa competencias específicas del aspirante mediante la observación de la ejecución que debe hacer de una serie de tareas propias del empleo por el cual se encuentra concursando, que en este proceso de selección corresponde a los empleos anteriormente especificados.

Las pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

4.2.1 Citación a Pruebas de Ejecución

La CNSC y/o la Institución de Educación Superior que se contrate para realizar esta etapa del proceso de selección, informarán en su sitio web, la(s) fecha(s) a partir de la(s) cual(es) los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la(s) fecha(s), hora(s) y lugar(es) de presentación de estas pruebas.

Se reitera que la aplicación de la *Prueba de Ejecución* se realizará a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico, Conductor o a los otros referidos anteriormente, que superen la *Prueba sobre Competencias Funcionales* (que es *Eliminatoria*).

Todos los aspirantes citados a estas pruebas deben revisar la(s) *Guía(s) de orientación* para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados

anteriormente.

4.2.2. Ciudades para la presentación de las Pruebas de Ejecución

Las **Pruebas de Ejecución** se realizarán en las ciudades en donde se encuentren las vacantes ubicadas.

4.2.3 Publicación de resultados de las Pruebas de Ejecución

Los resultados de estas pruebas se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

4.2.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas de Ejecución

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, advirtiéndole 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. En el caso de la *Prueba de Ejecución*, solamente podrá acceder a la copia de su *“Rúbrica de Evaluación”*, que tampoco puede reproducir física ni digitalmente, sin que pueda conocer las copias de las *“Rúbricas de Evaluación”* de otros aspirantes.

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.

4.2.4 Resultados definitivos de las Pruebas de Ejecución

Los resultados definitivos de cada una de estas pruebas, se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la(s) fecha(s) que se informe(n) por estos mismos medios.

5 PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

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

Para efectos de esta prueba, en la valoración de la **Educación** se tendrán en cuenta los *Factores de Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Educación Informal*, en las condiciones que a continuación se definen en este Anexo.

Para valorar la **Experiencia** se tendrán en cuenta los *Factores de Experiencia Laboral, Experiencia Relacionada, Experiencia Profesional y Experiencia Profesional Relacionada*, como se especifica más adelante.

En consideración a que la *Prueba de Valoración de Antecedentes* es una prueba clasificatoria, las *Equivalencias* establecidas en los respectivos MEFL de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la *Etapa de VRM* y, por consiguiente, los documentos adicionales a los utilizados para acreditar los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de *Educación* o de *Experiencia*, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente *Factor de Valoración de Antecedentes*, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.

Los puntajes máximos a asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación* de esta prueba son los siguientes:

5.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial).

En las siguientes tablas se describe puntajes asignados para la calificación de la prueba de Valoración de Antecedentes:

a. Empleos del Nivel Asesor:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	30	5	10	5	100

b. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	15	25	5	10	5	100

c. Empleos del Nivel Técnico

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	20	5	5	20	100

d. Empleos del Nivel Asistencial:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	40	10	20	5	5	20	100

5.2 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).

a. Empleos del Nivel Asesor:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	10	40	30	5	10	5	100

b. Empleos del Nivel Profesional

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	15	40	25	5	10	5	100

c. Empleos del Nivel Técnico

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	10	40	20	5	5	20	100

d. Empleos del Nivel Asistencial con experiencia laboral como requisito mínimo

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia Laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje	10	40	20	5	5	20	100

6 Criterios valorativos para puntuar la experiencia en la prueba de valoración de antecedentes

6.1 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (niveles Asesor y Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Profesional).

6.1.1 Nivel Asesor

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia profesional relacionada y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia profesional.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

6.1.1.1 Experiencia profesional relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

6.1.1.2 Experiencia profesional

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360} \right)$

valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	
---	--

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

6.1.2 Nivel Profesional

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala

de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia profesional relacionada y de cero (0,00) a quince (15,00) puntos para la experiencia profesional.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

6.1.2.1 Experiencia profesional relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

6.1.2.2 Experiencia profesional

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{360} \right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{720} \right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1440} \right)$

6.1.3 Nivel Técnico

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia relacionada y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia laboral.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las

horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia laboral.

6.1.3.1 Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360} \right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

6.1.3.2 Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

6.1.4 Nivel Asistencial

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia relacionada y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia laboral.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia laboral.

6.1.4.1 Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
asignado será de 40.	

6.1.4.2 Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440} \right)$

6.2 Empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (niveles Asesor y Profesional) o laboral (niveles Técnico y Asistencial).

6.2.1 Nivel Asesor

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia profesional y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia profesional relacionada.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

6.2.1.1 Experiencia profesional relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360} \right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720} \right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440} \right)$

6.2.1.2 Experiencia profesional

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
será de 40.	

6.2.2 Nivel Profesional

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia profesional y de cero (0,00) a quince (15,00) puntos para la experiencia profesional relacionada.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia profesional relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia profesional.

6.2.2.1 Experiencia profesional relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{720}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{1440} \right)$

6.2.2.2 Experiencia profesional

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360} \right)$

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
hasta un máximo de 360 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia profesional adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

6.2.3 Nivel Técnico

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia laboral y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia relacionada.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia laboral.

6.2.3.1 Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

6.2.3.2 Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

6.2.4 Nivel Asistencial

La experiencia adicional al Requisito Mínimo se valorará de acuerdo con la experiencia exigida para el empleo y tendrá un puntaje acumulable con una parte entera y dos (2) decimales truncados. La escala de calificación será de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la experiencia laboral y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la experiencia relacionada.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea, en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez. De igual forma, las certificaciones que “indiquen una

jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978).

Cuando un aspirante puntúe el máximo obtenible de la experiencia relacionada y acredita más experiencia de este tipo, el excedente se le contabilizará en la experiencia laboral.

6.2.4.1 Experiencia relacionada

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440} \right)$

6.2.4.2 Experiencia laboral

La calificación se aplicará de acuerdo con cuatro grupos de empleos conformados a partir de la cantidad de experiencia exigida en el requisito mínimo. Los grupos de empleos son:

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{360} \right)$

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

7 Criterios valorativos para puntuar la educación en la prueba de valoración de antecedentes.

Para la evaluación de la formación académica se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, respecto de los títulos o certificados de terminación y aprobación de materias, en los casos en los que únicamente falte el grado, que sean adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 16 de los Acuerdos que rigen el proceso de selección *Superintendencias de la Administración Pública Nacional*, para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo.

En las siguientes tablas se describe lo que se puntúa, según el nivel jerárquico del empleo.

7.1 Nivel Asesor:

Educación Formal:

TÍTULO			
Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
30	25	15	20

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 30 puntos.

Educación Informal
(Entidades del Orden
Nacional)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
16-31	0,5
32-47	1,0
48-63	1,5
64-79	2,0
80-95	2,5
96-111	3,0
112-127	3,5
128-143	4,0
144-159	4,5
160 o más	5,0

Educación Informal (Entidades
del Orden Territorial)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1°, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1 o más	5	1	5
		2 o más	10

7.2 Nivel Profesional:

Educación Formal:

TÍTULO			
Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
25	20	10	15

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 25 puntos.

Educación Informal
(Entidades del Orden
Nacional)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
16-31	0,5
32-47	1,0
48-63	1,5
64-79	2,0
80-95	2,5
96-111	3,0
112-127	3,5
128-143	4,0
144-159	4,5
160 o más	5,0

Educación Informal (Entidades
del Orden Territorial)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1°, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1 o más	5	1	5
		2 o más	10

7.3 Nivel técnico:

Educación Formal:

Tecnológica	Técnica Profesional	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
20	15	10	5

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 20 puntos.

Educación Formal NO Finalizada:

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado	Puntaje máximo obtenible
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente.

Educación Informal
(Entidades del Orden
Nacional)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
16-31	0,5
32-47	1,0
48-63	1,5
64-79	2,0
80-95	2,5
96-111	3,0
112-127	3,5
128-143	4,0
144-159	4,5
160 o más	5,0

Educación Informal (Entidades
del Orden Territorial)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1º, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1	10	1 o más	5
2 o más	20		

7.4 Nivel Asistencial

Educación Formal:

Tecnológica	Técnica Profesional	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
20	15	10	5

Nota: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 20 puntos.

Educación Formal NO Finalizada:

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado	Puntaje máximo obtenible
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente.

Educación Informal
(Entidades del Orden
Nacional)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
16-31	0,5
32-47	1,0
48-63	1,5
64-79	2,0
80-95	2,5
96-111	3,0
112-127	3,5
128-143	4,0
144-159	4,5
160 o más	5,0

Educación Informal (Entidades
del Orden Territorial)

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1º, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1	10	1 o más	5
2 o más	20		

8. Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los resultados de esta prueba se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

9. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba 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 el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien 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.

Con estas reclamaciones los aspirantes no pueden complementar, modificar, reemplazar o

actualizar documentación aportada en SIMO antes del cierre de inscripciones de este proceso de selección o adicionar nueva. Los documentos allegados con las mismas se consideran extemporáneos y, por consiguiente, no se tendrán en cuenta para resolverlas.

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

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

10. Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los resultados definitivos de esta prueba se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y/o en el sitio web de la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

11. PRUEBA DE ENTREVISTA

a. CARÁCTER Y VALOR PORCENTUAL.

La entrevista tiene como propósito identificar las competencias, analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el empleo a proveer, con los principios y valores organizacionales, por lo tanto, es una prueba que tiene carácter clasificatorio.

La prueba de entrevista se calificará numéricamente en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, por lo tanto, no se aplicarán aproximaciones.

Su resultado final se multiplicará por el factor de ponderación establecido en el Acuerdo del Proceso de Selección.

La entrevista es un diálogo entre dos o más personas con el propósito de identificar y evaluar en el aspirante, características importantes para realizar con éxito las actividades propias de un empleo determinado.

La entrevista, en el contexto específico de los concursos de méritos administrados por la CNSC, es estructurada, tiene reglas de aplicación y de calificación estandarizadas. Por tal razón, debe estar conformada por un protocolo, que será publicado de forma previa a la citación a la misma, en el sitio web www.cnsc.gov.co y será de obligatoria consulta para aquellos aspirantes que hayan superado las pruebas eliminatorias y acreditado el cumplimiento de los requisitos para el cargo al cual se hayan postulado dentro del presente proceso de selección.

b. COMPETENCIAS A EVALUAR

Se evaluarán las competencias comportamentales de los aspirantes, requeridas para el desempeño eficaz del cargo al cual se hayan inscrito. Para lo anterior, se tendrán en cuenta las competencias definidas para cada empleo en la MEFCL o la norma que la modifique, aclare o sustituya, mediante la cual se adopta el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de la respectiva superintendencia.

11.1 METODOLOGIA DE LA ENTREVISTA

La metodología a utilizarse en la prueba de entrevista será definida en el protocolo que se adopte para tal fin, disponiendo expresamente la(s) técnica(s) de selección de personal por medio de la cual se desarrollará dicha entrevista y su tiempo máximo de duración.

La CNSC previamente publicará la guía de aplicación de la prueba de entrevista, la cual, es de carácter vinculante y de obligatoria consulta por parte de los aspirantes, ya que contiene los nombres de los jurados entrevistadores; los parámetros y condiciones de su realización y evaluación, así como los mecanismos idóneos de verificación y control del rol de los entrevistadores.

En caso de que la CNSC disponga la presentación de pruebas mediante las herramientas que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación, el aspirante manifiesta y acepta, con la inscripción a esta convocatoria, que cuenta con las condiciones técnicas necesarias para la prueba de entrevista. No se aceptarán solicitudes para reprogramar la aplicación de la prueba de entrevista, en un horario o fecha diferente a las establecida por la CNSC.

11.2 CITACION A LA PRUEBA DE ENTREVISTA

A partir de la fecha que disponga la Comisión Nacional del Servicio Civil, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace: SIMO, será publicada la citación a entrevista a los aspirantes que hayan aprobado la prueba eliminatoria de competencias básicas y funcionales, donde podrá consultar el lugar, fecha y hora de realización de la entrevista, ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

11.3 PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.

La CNSC o la institución de educación superior contratada informará con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles la fecha en la cual los aspirantes podrán consultar el resultado de la prueba de entrevista a través del sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace: SIMO, ingresando con su usuario y contraseña.

11.4 RECLAMACIONES A LA PRUEBA DE ENTREVISTA

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

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

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

La Comisión Nacional del Servicio Civil, la institución de educación superior contratada, citará en la misma ciudad de aplicación únicamente a los aspirantes que durante el período de reclamación hubiesen solicitado el acceso a la prueba presentada.

A partir del día siguiente al acceso a los documentos objeto de reserva, el aspirante contará con un término de dos (2) días hábiles para completar su reclamación, para lo cual, se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.

Para atender las reclamaciones la institución de educación superior contratada, podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T- 466 de 2004 proferida por la Honorable Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en los términos que fue sustituido por la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que se resuelve la reclamación de Resultado de la Prueba de Entrevista no procede ningún recurso.

11.5 RESULTADOS DEFINITIVOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.

Los resultados definitivos de esta prueba se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co enlace SIMO, en la fecha que se informe con antelación por esos mismos medios. Para conocer los resultados, los aspirantes deben ingresar al aplicativo, con su usuario y contraseña.

12 . CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES

Esta labor se realizará de conformidad con las disposiciones del artículo 24 del respectivo Acuerdo del Proceso de Selección.

Bogotá, D.C., junio 2023.

Elaboró: Yesid Quiroz - Nathalia Rodríguez Muñoz - Contratista Despacho del Comisionado II
Revisó: Andrea Catalina Sogamoso – Profesional Especializada Despacho II
Aprobó: Vilma Esperanza Castellanos - Asesora de Procesos de Selección

ANEXO TÉCNICO (CASOS)
CRITERIO UNIFICADO FRENTE A SITUACIONES ESPECIALES QUE DEBEN
ATENDERSE EN LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y LA
PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE ASPIRANTES
INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC
PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA
ADMINISTRATIVA

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
CNSC	Comisión Nacional del Servicio Civil
OPEC	Oferta Pública de Empleos de Carrera
MEFCL	Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
VRM	Verificación de Requisitos Mínimos
VA	Valoración de Antecedentes
NBC	Núcleo Básico del Conocimiento

BOGOTÁ, D.C.
18 de febrero de 2021

CASOS RELACIONADOS CON EL REQUISITO DE EDUCACIÓN

- 1. Cuando un diploma aportado por el aspirante solamente está firmado por el Rector y no por el Secretario Académico o viceversa, ¿se puede validar en la Etapa de VRM o en la Prueba de VA?**

Respuesta: No se debe validar, toda vez que la exigencia es que el diploma debe contener las firmas del Rector y el Secretario Académico de la respectiva institución.

Sustento normativo: Decreto 1075 de 2015, en donde se señala lo siguiente:

«[...] Artículo 2.3.3.3.5.3. Diplomas. Los diplomas que expidan las instituciones a que se refiere este Decreto expresarán que en nombre de la República de Colombia y por autorización del Ministerio de Educación Nacional se otorga el correspondiente título. Tales documentos llevarán las firmas y los sellos del Rector y del secretario del plantel.

El texto de todo Diploma deberá redactarse en idioma castellano, incluir los nombres y apellidos completos del graduado, el número de su documento de identidad y extenderse en papel de seguridad. (Decreto 180 de 1981, artículo 9) [...]».

- 2. ¿Se puede validar un diploma de bachiller con irregularidades en los datos del aspirante que no permitan su identificación?**

Respuesta: No se pueden validar documentos con irregularidades en los datos del aspirante, de tal magnitud que no permitan su identificación.

No obstante, para los casos de cambio de nombre, cambio de asignación sexual o cualquier motivo similar, el aspirante deberá aportar, al momento de la inscripción, documento de la Registraduría Nacional del Estado Civil, que soporte que se está tramitando dicho cambio en el documento de identidad o que se tramitó.

- 3. La OPEC solicita diploma de bachiller y el aspirante aporta su carné de la universidad o un certificado en el cual se indica que se encuentra matriculado en un programa de educación superior. ¿Es válido?**

Respuesta: No es posible tenerlo en cuenta, toda vez que no es el documento idóneo para la acreditación del requisito de Educación.

El artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 dispone:

«[...] ARTÍCULO 2.2.2.3.3 Certificación Educación Formal. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente [...]» (Subrayas nuestras).

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015.

- 4. ¿El certificado de registro del diploma de bachiller ante las Secretarías de Educación, es válido para acreditar el título de bachiller?**

Respuesta: El certificado de registro del diploma de bachiller es válido, siempre y cuando el título se haya obtenido entre los años 1981 y abril de 1994 y contemple la información de

Acta, Libro, Folio y fecha del grado. Lo anterior, teniendo en cuenta que a partir del Decreto 180 de 1981 se establece que el título de bachiller, para su validez, requiere de registro ante el Estado y, posteriormente, con el Decreto 921 de 1994, se suprime el registro del título de bachiller.

Con posterioridad a abril de 1994, para la validez del título de bachiller solamente se requiere su expedición por parte de las instituciones educativas legalmente autorizadas para ello, a quienes hayan cumplido con los requisitos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional o de su convalidación por parte de las instituciones del Estado señaladas para verificar, homologar o convalidar conocimientos, y la calidad de bachiller, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2.3.3.3.5.6 del Decreto 1075 de 2015, se prueba con el acta de graduación o con el diploma expedido por la correspondiente institución educativa.

Adicionalmente, el artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 dispone:

«[...] Artículo 2.2.2.3.3 Certificación Educación Formal. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente [...]» (Subrayas nuestras).

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 2.3.3.3.5.6 del Decreto 1075 de 2015.

5. El empleo requiere un título de bachiller y el aspirante adjunta un certificado de realización del examen de estado expedido por el ICFES. ¿Es válido?

Respuesta: El documento no es válido para acreditar el requisito de Educación de título de bachiller.

El artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 dispone:

«[...] Artículo 2.2.2.3.3 Certificación Educación Formal. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente [...]» (Subrayas nuestras).

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015.

6. ¿Es posible acreditar un título de bachiller con título de Técnico Profesional del SENA?

Respuesta: La calidad de bachiller se puede acreditar con título de Técnico Profesional del SENA expedido antes de la entrada en vigencia de la Resolución 3139 del 29 de octubre de 2009, toda vez que, con posterioridad a esa norma, el SENA no exige como requisito mínimo de ingreso a la formación de Técnico Profesional, el título de bachiller. Lo anterior

siempre y cuando el perfil del empleo no haya determinado como requisito ser bachiller en una modalidad específica (por ejemplo, Normalista, Técnico, Comercial, etc.)¹.

Sustento normativo: Resolución SENA No. 3139 de 2009.

7. Para los empleos ofertados por el SENA, ¿es válida la formación Técnica Profesional impartida por el SENA que no se encuentra en el SNIES?

Respuesta: Los programas de educación superior sin reconocimiento efectuado por el Ministerio de Educación Nacional, no podrán ser tomados como válidos a efectos de acreditar educación superior. El Decreto 1330 de 2019² determinó las características que los programas académicos de educación superior deben cumplir para ser ofrecidos en el territorio nacional, de entre las cuales se destaca la obligatoriedad de contar con registro calificado:

*«[...] **Artículo 2.5.3.2.2.1. Definición.** El registro calificado es un requisito obligatorio y habilitante para que una institución de educación superior, legalmente reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, y aquellas habilitadas por la ley, pueda ofrecer y desarrollar programas académicos de educación superior en el territorio nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 1188 de 2008.*

El registro calificado del programa académico de educación superior es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica y evalúa el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior y aquellas habilitadas por la ley.

Las condiciones de calidad hacen referencia a las condiciones institucionales y de programa.

***Parágrafo.** Para todos los efectos del presente capítulo se entienden por “Instituciones”, las instituciones de educación superior y todas aquellas habilitadas por la ley para la oferta y desarrollo de programas de educación superior [...].».*

Adicionalmente, el artículo 2.5.3.2.2.3 *ibídem*, establece que no podrán ser reconocidos como programas de educación superior aquellos que carecen de registro calificado:

*«**Artículo 2.5.3.2.2.3. Carencia de registro calificado.** Se presenta ante la inexistencia del registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional para que una institución pueda ofrecer un programa académico de educación superior.*

No constituye título de carácter académico de educación superior aquel que otorgue una institución respecto de un programa que carezca de registro calificado o acreditación en alta calidad. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto respecto de los programas activos e inactivos en el artículo 2.5.3.2.11.1 del presente decreto».

Sustento normativo: Artículos 2.5.3.2.2.1 y 2.5.3.2.2.3 del Decreto 1330 de 2019.

¹ Criterio Unificado "Acreditación de los requisitos de formación académica". Aprobado por la Sala Plena de la CNSC del 16 de octubre de 2014. Disponible en: <https://www.cnsc.gov.co/index.php/criterios-y-doctrina/criterios-unificados/otras-doctrinas>.

² "Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación".

8. El aspirante aporta acta de grado del SENA como técnico, pero el documento no especifica si es formación profesional. ¿Es válido?

Respuesta: Si el acta de grado dice la palabra “título”, y en la misma se indica que corresponde a “Técnico Profesional en ...”, entonces se debe validar, ya que, si correspondiera a la educación técnica laboral, expresamente el certificado mencionaría dicha formación. Lo anterior conforme lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de la Ley 30 de 1992, que señalan:

«Artículo 24. El título, es el reconocimiento expreso de carácter académico, otorgado a una persona natural, a la culminación de un programa, por haber adquirido un saber determinado en una Institución de Educación Superior. Tal reconocimiento se hará constar en un diploma.

El otorgamiento de títulos en la Educación Superior es de competencia exclusiva de las instituciones de ese nivel de conformidad con la presente Ley.

Parágrafo. En los títulos que otorguen las instituciones de Educación Superior se dejará constancia de su correspondiente Personería Jurídica».

«Artículo 25. Los programas académicos de acuerdo con su campo de acción, cuando son ofrecidos por una Institución Técnica Profesional, conducen al título en la ocupación o área correspondiente. Al título deberá anteponerse la denominación de: "Técnico Profesional en ..."

Los ofrecidos por las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, o por una universidad, conducen al título en la respectiva ocupación, caso en el cual deberá anteponerse la denominación de "Técnico Profesional en ..." Si hacen relación a profesiones o disciplinas académicas, al título podrá anteponerse la denominación de: "Profesional en ..." o "Tecnólogo en..."

Los programas de pregrado en Artes conducen al título de: "Maestro en"

Los programas de especialización conducen al título de especialista en la ocupación, profesión, disciplina o área afín respectiva.

Los programas de maestría, doctorado y post-doctorados, conducen al título de magíster, doctor o al título correspondiente al post-doctorado adelantado, los cuales deben referirse a la respectiva disciplina o a un área interdisciplinaria del conocimiento».

Asimismo, es importante mencionar que el Parágrafo del artículo 2.6.4.8 del Decreto 1075 de 2015, señaló lo siguiente para restringir la utilización de la denominación “Técnico Profesional”:

«Artículo 2.6.4.8. Requisitos para el registro de los programas. [...]

Parágrafo. Las instituciones oferentes de la educación para el trabajo y el desarrollo humano no podrán utilizar denominaciones o nombres de programas del nivel técnico profesional, tecnológico o profesional universitario. Cuando se trate de programas de formación laboral, al nombre se le antepondrá la denominación “Técnico Laboral en...” [...].».

Por lo anterior, la revisión de los títulos aportados por los aspirantes se realizará conforme a las normas aplicables a la materia.

Sustento normativo: Artículos 24 y 25 de la Ley 30 de 1992 y Parágrafo del artículo 2.6.4.8. del Decreto 1075 de 2015.

9. El empleo exige título de Técnico Profesional. El aspirante aporta certificado de técnico laboral por competencias. ¿Es válido?

Respuesta: No es válido. En el caso planteado, el certificado de técnico laboral por competencias corresponde a un certificado de aptitud ocupacional y no a un título de Técnico Profesional, tal como lo dispone la siguiente normativa:

Artículos 2.6.4.1 y 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015³:

«Artículo 2.6.4.1. Programas de formación. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica.

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas».

«Artículo 2.6.4.3. Certificados de aptitud ocupacional. Las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional a quien culmine satisfactoriamente un programa registrado.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes:

- 1. Certificado de técnico laboral por competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.*
- 2. Certificado de conocimientos académicos. Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado».*

Artículo 6.3. del Decreto 4904 de 2009⁴:

«6.3. Del Certificado de Aptitud Ocupacional. Los perfiles ocupacionales para el personal auxiliar en las áreas de la salud, estarán reconocidos mediante un Certificado de Aptitud Ocupacional por Competencias, al cual se antepondrá la denominación "Técnico Laboral en...".

Para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional por Competencias se requiere haber cursado y finalizado un programa en las áreas auxiliares de la salud con una duración mínima de mil seiscientos (1.600) horas y máxima de mil ochocientas (1.800) horas de las cuales el 60% son de formación práctica y haber alcanzado todas las competencias laborales obligatorias [...]».

Sustento normativo: Artículos 2.6.4.1 y 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015 y 6.3 del Decreto 4904 de 2009.

³ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.

⁴ De acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 3.1.1 del Decreto 1075 de 2015, los artículos 6.1. a 6.5. del Decreto 4904 de 2009 siguen vigentes.

10. ¿Cuáles títulos de formación técnica del SENA se pueden validar como educación superior correspondiente a la formación de Técnico Profesional?

Respuesta: Se pueden validar como del nivel Técnico Profesional los títulos de “Técnico” que expresamente se encuentran definidos por el SENA en el listado anexo de la Resolución 2432 de 2010, siempre que se haya iniciado estudios entre el 19 de agosto de 2010 (fecha de expedición de la Resolución 2432 de 2010) y el 7 de marzo de 2013 (fecha de entrada en vigencia de la Resolución 117 de 2013).

Lo anterior, teniendo en cuenta que la mencionada norma definió una lista de programas de formación profesional integral de nivel técnico que pueden ser certificados como de Técnico Profesional.

A partir de la fecha de entrada en vigencia de la **Resolución 117 de 2013⁵ (7 de marzo de 2013)**, únicamente se puede validar como educación superior los títulos del SENA que sean de “Tecnólogo” y de Especialización Tecnológica.

Sustento normativo: Resoluciones Nos. 2432 de 2010 y 11 de 2013 expedidas por el SENA.

11. ¿Son válidos los títulos de formación Técnica Profesional o de Tecnólogo expedidos por instituciones de educación superior?

Respuesta: Si son válidos. Sobre los ciclos propedéuticos, los artículos 1 y 2 de la Ley 749 de 2002 establecieron que las Instituciones de formación técnica profesional y las Instituciones de formación tecnológica pueden ofrecer sus programas por ciclos, opción que posteriormente fue reiterada en el artículo 5º de la Ley 1188 de 2008.

12. ¿Cómo se acredita el requisito de Estudios de un empleo definido a nivel de NBC, sin especificar disciplinas académicas o profesiones específicas?

Respuesta: En este caso, se puede acreditar con cualquiera de los títulos pertenecientes al NBC definido para dicho empleo.

Esta posibilidad se deriva de lo dispuesto en el párrafo 3º de los artículos 2.2.2.4.9 y 2.2.3.5º del Decreto 1083 de 2015, que establece:

«En las convocatorias a concurso para la provisión de los empleos de carrera, se indicarán los núcleos básicos del conocimiento de acuerdo con la clasificación contenida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, o bien las disciplinas académicas o profesiones específicas que se requieran para el desempeño del empleo, de las previstas en el respectivo manual específico de funciones y de competencias laborales, de acuerdo con las necesidades del servicio y de la institución».

Sustento normativo: Párrafo 3º de los artículos 2.2.2.4.9 y 2.2.3.5 del Decreto 1083 de 2015.

⁵ Actualmente se encuentra vigente la Resolución 2198 de 2019.

⁶ Disciplinas académicas de que trata el artículo 23 del Decreto 785 de 2005.

13. ¿Se puede acreditar el requisito de Estudios exigido en la OPEC con un título de un nivel de educación superior?

Respuesta: De manera general, y en aplicación del principio constitucional de la buena fe, es posible acreditar el requisito de estudios con un título de un nivel de educación superior al exigido en la OPEC, en los siguientes casos:

- a) El requisito de aprobación de educación básica primaria con una certificación de aprobación de la Educación Básica Secundaria o con el título de Bachiller o con cualquier título o certificación de estar cursando o haber cursado al menos un semestre o un crédito académico de un programa de un nivel de educación superior.
- b) El requisito de aprobación de educación básica secundaria con el título de Bachiller o con cualquier título o certificación de estar cursando o haber cursado al menos un semestre o un crédito académico de un programa de un nivel de educación superior. Lo anterior siempre y cuando el perfil del empleo no haya determinado como requisito ser bachiller en una modalidad específica como, por ejemplo, Bachiller Comercial, Bachiller Técnico, etc.
- c) El requisito de título de bachiller con cualquier título de Técnico Profesional (con la excepción de los programas de este nivel a que se refiere el Parágrafo del artículo 14 de la Ley 30 de 1992), de Tecnólogo, de Profesional o de Postgrado, en cualquier modalidad o disciplina académica, o con una certificación de estar cursando o haber cursado al menos un semestre o un crédito académico de cualquiera de estos programas.
- d) El requisito de Técnico Profesional en una disciplina determinada con un título de Tecnólogo o de Profesional, siempre y cuando se trate de la misma disciplina.
- e) El requisito de Tecnólogo en una disciplina determinada con un título de Profesional, siempre y cuando se trate de la misma disciplina
- f) En el caso del SENA, la calidad de bachiller se puede acreditar con título de Técnico Profesional del SENA, expedido antes de la entrada en vigencia de la Resolución 3139 del 29 de octubre de 2009, toda vez que, con posterioridad a esa norma, el SENA no exige como requisito mínimo de ingreso a la formación Técnico Profesional, el título de bachiller.

Lo anterior, de conformidad con las disposiciones de los artículos 1, 10, 11 y 14 de la Ley 30 de 1992, 10 y 11 de la Ley 115 de 1994 y 2.2.2.5.3 y 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015.

Artículos 1, 10, 11 y 14 de la Ley 30 de 1992:

«[...] Artículo 1º. La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

[...]

Artículo 10. Son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías, los doctorados y los post - doctorados.

Artículo 11. Los programas de especialización son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias.

[...]

Artículo 14. Son requisitos para el ingreso a los diferentes programas de Educación Superior, además de los que señale cada institución, los siguientes:

a) Para todos los programas de pregrado, poseer título de bachiller o su equivalente en el exterior y haber presentado del Examen de Estado para el ingreso a la Educación Superior.

b) Para los programas de especialización referidos a ocupaciones, poseer el título en la correspondiente ocupación u ocupaciones afines.

c) Para los programas de especialización, maestría y doctorado, referidos al campo de la tecnología, la ciencia, las humanidades, las artes y la filosofía, poseer título profesional o título en una disciplina académica.

Parágrafo. Podrán igualmente ingresar a los programas de formación técnica profesional en las instituciones de Educación Superior facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental, quienes reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cursado y aprobado la Educación Básica Secundaria en su totalidad.

b) Haber obtenido el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y

c) Haber laborado en el campo específico de dicha capacitación por un período no inferior a dos (2) años, con posterioridad a la capacitación del SENA [...] (Subrayado fuera de texto).

Artículos 10 y 11 de la Ley 115 de 1994

«Artículo 10. [...] Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Subrayado fuera de texto).

[...]

Artículo 11. (...) La educación formal a que se refiere la presente Ley, se organizará en tres (3) niveles:

[...]

b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados (...) se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y

c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

[...]»

Artículos 2.2.2.5.3 y 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015:

«[...] Cuando para el desempeño de un empleo se exija titulación en una modalidad de educación superior en pregrado o de formación avanzada o de posgrado, se entenderá cumplido el requisito de formación académica correspondiente cuando se acredite título académico en un nivel de formación superior al exigido en el respectivo manual de funciones y de competencias laborales [...]» (Subrayas nuestras).

Las anteriores reglas encuentran también respaldo en la jurisprudencia del Consejo de Estado, corporación que, en su Sala de Consulta y Servicio Civil, a través de concepto del 3 de julio de 2008⁷, puntualizó:

«[...] Como se observa, esta última limitación está referida exclusivamente a los límites de la discrecionalidad que tiene el Gobierno para establecer los requisitos de los empleos, según los estándares mínimos y máximos que se establecen en el artículo 5°. Pero, en ningún caso esos "máximos", pueden interpretarse en el sentido de que constituyen factores de exclusión de quienes tienen requisitos "mayores" a los exigidos para el respectivo empleo.

Por lo tanto, reglamentada la materia y establecidos por el Gobierno [...] los requisitos para ocupar el cargo [...], los mismos se convierten en el mínimo que se debe acreditar para el empleo; por encima de ese mínimo, la persona que se encuentre habilitada puede entonces aspirar al respectivo cargo.

[...] Una vez fijado dentro de esos límites el respectivo requisito, como por ejemplo "x años de educación secundaria" [...] significa que quienes acrediten tener esa formación académica o más (bachilleres, técnicos, tecnólogos, profesionales, postgrados) están calificados para aspirar al empleo.

La Sala observa que una regla contraria, según la cual el hecho de tener requisitos superiores a los exigidos sería una razón para descalificar al aspirante, además de que no se deriva de las normas en cita, podría resultar contraria a la Constitución. Al castigar -en lugar de recompensar- la experiencia y la formación académica, se desconocerían entre otros, el libre desarrollo de la personalidad (art. 16), el derecho a la igualdad - que prohíbe los tratos desiguales a partir de criterios odiosos o discriminatorios (art. 13), el derecho a la educación (art. 67) y los principios de eficiencia y eficacia de la función administrativa -a la luz de los cuales la carencia de sentido que la Administración se abstuviera de vincular a la función pública las personas mayor calificadas.

[...]

En todo caso, [...], ello no determina que exista una regla de exclusión que impida aspirar al cargo acreditando requisitos mayores a los mínimos exigidos para cada caso [...]» (Negrita y subraya nuestras).

De acuerdo con lo anterior, cada caso debe analizarse de manera particular, para determinar si se aplican las reglas aquí dispuestas.

Sustento normativo: Artículos 1, 10, 11 y 14 de la Ley 30 de 1992, 10 y 11 de la Ley 115 de 1994 y 2.2.2.5.3 y 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015. Concepto precitado de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

14. El empleo ofertado exige como requisito de Educación: Título profesional en disciplina del NBC de Administración y título de posgrado en la modalidad de Especialización.

El aspirante aporta título de Especialización en Ingeniería de Producción y Operaciones, pero no allega título de pregrado, ni tarjeta profesional para acreditar el requisito de Estudios. ¿Resultaría suficiente para acreditar el requisito de Educación el título de Especialización únicamente, teniendo en cuenta que se trata de un programa de nivel superior al pregrado?

Respuesta: En el caso planteado no es suficiente con que se presente el título de Especialización para el cumplimiento del requisito de Educación.

⁷ Radicado No. 11001-03-06-000-2008-00051-04, Magistrado Ponente Doctor William Zambrano Cetina.

Si bien es cierto, para la obtención del título de posgrado es necesario haber obtenido un título de pregrado, no se puede validar el requisito de Educación con la presentación de título de posgrado únicamente, comoquiera que no resulta posible determinar de manera precisa si el título de pregrado que permitió la obtención del título de posgrado, corresponde a alguna de las disciplinas o pertenece a alguno de los NBC exigidos por la respectiva OPEC.

15. Si el MEFCL y la OPEC exigen título de Tecnólogo, y el aspirante acredita Especialización Tecnológica con la cual pretende que se valide el requisito mínimo de Estudio. ¿Se puede validar?

Respuesta: No es suficiente con que se presente el título de Especialización para el cumplimiento del requisito de educación formal, ya que no se puede validar el requisito de Educación con la presentación de título de Especialización o de posgrado únicamente, comoquiera que no es posible determinar si el título de Tecnólogo corresponde al área requerida o si el título de pregrado pertenece a alguno de los NBC y/o disciplina exigidos por la respectiva OPEC.

16. ¿Qué sucede cuando en el perfil del empleo (MEFCL y OPEC), solicitan una disciplina académica incluida en un NBC determinado, pero al revisar en el SNIES, se observa que el título aportado por el aspirante, corresponde a la disciplina académica requerida, pero se encuentra clasificada en un NBC distinto al exigido en el perfil del empleo a proveer?

Respuesta: Si la disciplina acreditada por el aspirante no se encuentra dentro del NBC solicitado por el MEFCL y OPEC, no se tendrá en cuenta para el cumplimiento del requisito de Educación.

17. ¿Es posible acreditar el título profesional que se exige en la OPEC de un empleo, con uno, cuya denominación no coincide exactamente con el exigido, pero de fondo es el mismo programa?

Respuesta: Sí es posible, cuando la diferencia entre el nombre del programa exigido y el del acreditado por el aspirante, se deba al cambio que la respectiva Universidad o Institución Universitaria hizo al programa académico, o por algún cambio de regulación.

En este caso, se da aplicación a los principios de buena fe y confianza legítima que les asiste a los aspirantes, siempre que se trate de un programa aprobado por el Ministerio de Educación Nacional, equiparable en plan de estudios y perfil profesional con el exigido en el empleo a proveer.

Asimismo, existen programas académicos que tienen profundizaciones o énfasis que modifican la denominación de la disciplina, pero su base frente al perfil profesional se mantiene y el documento sería tomado como válido.

Ejemplo de lo anterior, es lo señalado en la Ley 20 de 1988, la cual estableció la equivalencia entre las profesiones de Administración de Negocios y de Administración de Empresas y, por ende, hizo extensivas las obligaciones y el contenido de la Ley 60 de 1984.

Sobre este particular, la Corte Constitucional, en Sentencia T-207 de 2010, M.P. Nilson Pinilla Pinilla, se pronunció en el siguiente sentido:

«[...] Según la descripción del programa 1871, el área de conocimiento es “economía, administración, contaduría y afines”, siendo “administración” el núcleo básico de conocimiento. Confrontada esta información con el plan de estudio de Administración Empresarial de la Universidad Sergio Arboleda, se aprecian cuatro áreas compuestas en tres ciclos básicos: i) área de administración y su primer ciclo, conformado por “introducción a la empresa, administración básica, diseño y producción de procesos y procesos administrativos”; el segundo ciclo profesional, por “procesos administrativos, hacienda pública, legislación laboral, teoría de la administración de mercados, legislación tributaria, entre otros”; y el tercer ciclo por “gerencia comercial, técnicas de investigación de mercado, gestión de pymes, práctica empresarial, análisis financiero, ética y responsabilidad social”; ii) área de economía, con su ciclo “introducción a la economía, microeconomía, macroeconomía”; iii) área financiera, compuesta por “contabilidad I y II, costo y presupuesto y análisis financiero”; iv) por último, sin tener en cuenta las áreas auxiliares, está comercio, con “comercio internacional” [...]

Así, la negativa del Consejo Profesional de Administración de Empresas, lesiona el principio de confianza legítima, por contrariar la justa expectativa que, en desarrollo del principio de buena fe, asumió la Universidad desde cuando el Estado le concedió los reconocimientos anteriormente referidos, frente a su programa académico, y también ante el accionante, quien ingreso allí confiado en la aprobación oficial de la carrera elegida.

En consecuencia, es desacertada la interpretación expuesta por el CPAE frente al requisito de la acreditación del título profesional, al exigir la simple coincidencia en el título profesional, “Administrador de Empresas” y no aceptar uno compuesto que le es claramente equiparable, “Administrador de Empresas Sectores Privado y Público” que, como se señaló, cumple integralmente la formación exigida por la ley y sus decretos reglamentarios, acorde además con la autonomía universitaria, fundamentado ello en la política loable de brindar la mayor preparación, para el florecimiento de la subsiguiente vida profesional» (Subrayas nuestras).

Para los casos en que los títulos de formación profesional acreditados por los aspirantes, hayan cambiado de denominación en el tiempo, y uno de ellos sea aquel que le permite acreditar el requisito mínimo de Estudios del respectivo empleo, será obligación del participante, al momento de formalizar su inscripción, aportar uno de estos dos documentos:

- a) Soporte suscrito por el Representante Legal, Secretario General, o quienes hagan sus veces, de la institución de educación superior en que se demuestre el cambio que ha surgido sobre la denominación del programa, o
- b) Adjuntar copia del acto o documento a través del cual se constate que la Universidad efectuó la modificación del nombre del programa.

Allegado por parte del aspirante, cualquiera de los dos documentos mencionados, se tomará por válido el título acreditado.

Cuando el analista evidencie que la denominación de la disciplina acreditada por el concursante difiere de la requerida por el empleo, por una adición gramatical en su denominación, corresponderá verificar si el programa académico que da lugar a la obtención del título aportado, cumple integralmente la formación exigida, pues lo que corresponde a la adición gramatical, se entenderá como una mayor preparación, tal como así se cita en la sentencia mencionada.

Para las situaciones que escapen de lo indicado en los dos casos descritos, no podrán validarse los títulos, ya que no dan cuenta de lo previsto como requisito mínimo de Estudio por la respectiva entidad.

Al respecto, en Sentencia de fecha 21 de marzo de 2018, Radicado No. 76001-23-33-000-2017-01598-01, la Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta del Consejo de Estado, manifestó:

«[...] encuentra la Sala que el pensum académico de la Licenciatura en Literatura de la Universidad del Valle es superior a la mínima exigida en el concurso. Además, el hecho de una denominación parcialmente diferente en el título de pregrado no desvirtúa que la formación académica del actor lo habilite para continuar en el concurso, por cumplir el requisito mínimo de formación académica exigido».

Lo anterior, salvo los casos que estén previstos en las leyes que regulan la profesión, como por ejemplo el caso de la Ley 1006 de 2006, que dispone:

«ARTÍCULO 4º. De los Administradores Públicos. Para todos los efectos legales se consideran Administradores Públicos:

[...]

b) Quienes con anterioridad a la vigencia de la presente ley hayan obtenido el título de Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas, Administrador Público, Administrador Público Municipal y Regional, Administrador Público Territorial y quienes en el futuro obtengan este título profesional que reúna los requisitos de conformidad con la normatividad vigente para educación superior y que sea expedido por la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP».

Sustento normativo: Ley 20 de 1988 y Ley 60 de 1984

Sustento jurisprudencial: Sentencias T-207 de 2010, M.P. Nilson Pinilla Pinilla y Sentencia Radicado No. 76001-23-33-000-2017-01598-01, del 21 de marzo de 2018, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta del Consejo de Estado.

18. ¿Cómo se debe proceder en el caso de instituciones de educación superior que ya no están activas en Colombia, y cuyos programas no se pueden consultar en el SNIES?

Respuesta:

- a) Se validará inicialmente el NBC al cual pertenece el programa acreditado por el aspirante, en la Universidad de que se trate, con la finalidad de establecer si se encuentra activo o no.
- b) De encontrarse inactivo o no encontrarse dentro del SNIES, es porque existe carencia de registro calificado, pero no porque el programa no haya existido, sino porque la Institución de Educación Superior desapareció antes de que se creara el SNIES, caso en el cual, estaríamos ante el supuesto previsto por el artículo 2.5.3.2.2.3 del Decreto Ley 1075 de 2015, que dispone:

«Carencia de registro calificado. Se presenta ante la inexistencia del registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional para que una institución pueda ofrecer un programa académico de educación superior.

No constituye título de carácter académico de educación superior aquel que otorgue una institución respecto de un programa que carezca de registro calificado o acreditación en alta calidad. Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto respecto de los programas activos e inactivos en el artículo 2.5.3.2.11.1 del presente decreto».

En estos casos, la carga de la prueba corresponde al aspirante, razón por la que será este, al momento de inscribirse, quien deberá adjuntar constancia o documento a través del cual el Ministerio de Educación Nacional, confirma que el programa académico y la Universidad o Institución Universitaria que expide el título, existieron.

Sustento normativo: Artículo 2.5.3.2.2.3. del Decreto Ley 1075 de 2015

- 19. ¿Es posible valorar estudios de educación superior no culminados, como semestres cursados y aprobados por el aspirante que exceden el requisito mínimo de Educación exigido para el empleo en la Prueba de VA?**

Respuesta: Sí es posible. Los estudios de educación superior realizados por el aspirante, que son adicionales al requisito mínimo de Educación del correspondiente empleo, para los cuales aún no cuenta con los respectivos títulos o actas de grado, podrían ser objeto de valoración en la Prueba de VA, según las reglas definidas en el Acuerdo del Proceso de Selección y/o su Anexo Técnico, siempre que se hayan registrado oportunamente en SIMO las respectivas certificaciones que acrediten los semestres cursados y aprobados, expedidas por la institución educativa competente.

- 20. ¿Resulta procedente para los casos en que el empleo solicita aprobación de años de educación superior, que el concursante acumule años o semestres de la misma formación hasta completar el tiempo requerido en el MEFCL?**

Respuesta: Sólo se tendrán como válidos los semestres aprobados, cuando pertenecen a una misma disciplina académica de las requeridas en el MEFCL y en la OPEC, siempre que haya evidencia de avance dentro de un proceso académico. A manera de ejemplo, si el aspirante acredita haber cursado dos (2) semestres o dos (2) años de determinado programa, pero al verificar, se observa que algunos de dichos semestres o años se repitieron por haberse inicialmente perdido, no es procedente para acreditar el cumplimiento del requisito de Educación de un empleo, al igual que si se trata de créditos que se cursan de nuevo, por haberse perdido.

- 21. La OPEC solicita título profesional en alguna disciplina específica y el aspirante aporta un certificado que indica que cursó y aprobó la totalidad de las materias del pénsum académico de la formación profesional y/o paz y salvo académico. ¿Es válido?**

Respuesta: El documento no es válido para acreditar el requisito "título profesional", ya que este únicamente se acredita con el respectivo diploma o acta de grado, tarjeta profesional o certificado de existencia del título expedido por la institución educativa competente, tal como lo dispone el artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 7º del Decreto Ley 785 de 2005.

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 7º del Decreto Ley 785 de 2005.

- 22. Cuando el aspirante aporta una sábana de notas, ¿es válida para acreditar el requisito de Educación?**

Respuesta: No es válido, puesto que no es un documento para acreditar ningún tipo de requisito. Los estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas,

grados o títulos otorgados por las instituciones correspondientes, tal como lo disponen los artículos 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 7º del Decreto 785 de 2005.

Los documentos más comunes para acreditar el requisito de Educación son: títulos legalmente reconocidos, actas de grado, certificaciones de terminación de materias, certificaciones que señalen expresamente el cumplimiento de un determinado número de semestres o el porcentaje de avance en créditos de un programa académico, tarjetas profesionales.

Sustento normativo: Artículos 2.2.2.3.3 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 7º del Decreto 785 de 2005.

23. El empleo solicita determinado número de años de educación superior como requisito mínimo de Educación. El aspirante aporta un certificado académico, el cual indica que se encuentra cursando igual, inferior o superior número de semestres. ¿Es válido para VRM y VA?

Respuesta: El documento aportado por el aspirante debe indicar los créditos y/o semestres aprobados, frente a la totalidad prevista en el programa académico. Para que sea tomado como válido, deberá ser igual o superior a lo exigido en el perfil del empleo ofertado.

Ejemplo: La OPEC exige aprobación de 3 años de educación superior. Una certificación que haga constar que el aspirante se encuentra cursando sexto semestre, no es equivalente en tiempo, a tres años, por cuanto, si está cursando el sexto semestre significa que no lo ha terminado ni aprobado, luego, solo se tiene certeza que culminó el 5 semestre, lo que no es equivalente a 3 años de educación superior.

Diferente sería que la certificación señale que la persona ya cursó y aprobó el sexto semestre o que se encuentra cursando séptimo semestre o más, lo que si da certeza que el aspirante cuenta con tres años de educación superior.

24. El aspirante aporta un curso de Educación Informal. Al estudiarlo, el analista se percata que supera los diez (10) años contados desde la fecha de expedición y hasta el cierre de inscripciones. ¿Es válido para la Prueba de VA?

Respuesta: De acuerdo con la decisión de la Sala de Comisionados de la CNSC del 10 de marzo de 2020⁸, en la cual se aprobó la propuesta de estandarización de las tablas de VA para los procesos de selección, solo se valorarán los cursos de Educación Informal realizados en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

25. Un aspirante aporta un curso cuya denominación se encuentra en idioma Inglés, sin embargo, como la Institución que lo ofrece es colombiana, el cuerpo del certificado está en español (por ejemplo, las siguientes frases: No. Horas, Fecha de expedición, Otorgado a, etc.) ¿Este es válido?

Respuesta: Si el nombre del curso está en Inglés, pero de su contenido se puede inferir que se relaciona con las funciones del empleo a proveer, este es válido.

⁸ Página 8. Acta No. 21 del 10 de marzo de 2020.

26. Para la Prueba de VA el aspirante aporta el resultado obtenido en un examen que evalúa las competencias o habilidades en determinado idioma (a manera de ejemplo, TOEFL, IELTS, TOEIC), con el objeto de que sea puntuado. ¿Este es válido?

Respuesta: Sólo es válido si así lo dispone el respectivo Acuerdo del Proceso de Selección, así como el perfil del empleo a proveer.

Si está previsto como requisito mínimo por parte de la entidad, en el Acuerdo del Proceso de Selección, debe quedar expreso, así como en la respectiva OPEC⁹. Por tanto, si el aspirante aporta el requisito mínimo exigido, este sólo podrá ser tenido en cuenta en la Etapa de VRM. Ahora, si acredita niveles superiores al mínimo, el respectivo Acuerdo deberá establecer si puede ser puntuado en la Prueba de VA.

Exigido como requisito mínimo, es obligatorio que el Acuerdo del Proceso de Selección, especifique la vigencia exigida para los certificados, la cual se contabilizará teniendo como fecha límite, el inicio de inscripciones al respectivo proceso de selección.

Ejemplo: Dentro de un proceso de selección se inician inscripciones el 21 de julio de 2019. El empleo exige la acreditación del idioma Inglés en nivel B2.

El aspirante adjunta un certificado IELTS (nivel B2), expedido el 20 de julio de 2017, cuya vigencia es de dos (2) años. En este caso el certificado allegado por el aspirante no podría tenerse como válido, ya que su vigencia va hasta el 19 de julio de 2019, y la fecha de inicio de inscripciones al empleo, es el 21 de julio de 2019.

Nota: En todo caso, los certificados de idiomas de examen internacional, deberán estar incluidos en la lista de exámenes estandarizados para la certificación del nivel de dominio lingüístico, fijada por la Resolución 12730 del 28 de junio de 2017 proferida por el Ministerio de Educación Nacional o cualquier norma que la sustituya o modifique. En la OPEC se establecerá el nivel exigido, así como las competencias requeridas, entendidas estas como: Hablar, escribir, leer y escuchar. Todo lo anterior conforme se encuentre dispuesto en el respectivo MEFCL.

Sustento normativo: Resolución 12730 del 28 de junio de 2017 proferida por el Ministerio de Educación Nacional o cualquier norma que la sustituya o modifique.

27. ¿Es posible acreditar el requisito mínimo de Estudio establecido en el MEFCL para un empleo en años de educación superior de una disciplina, con años de formación o títulos obtenidos en el desarrollo de ciclos propedéuticos en un programa de formación de la misma disciplina (Técnico, Tecnólogo o Profesional)?

Respuesta: Si es posible. Sobre los ciclos propedéuticos, los artículos 1 y 2 de la Ley 749 de 2002 establecieron que las Instituciones de formación técnica profesional y las Instituciones de formación tecnológica pueden ofrecer sus programas por ciclos, opción que posteriormente fue reiterada en el artículo 5º de la Ley 1188 de 2008, que expresamente señaló:

⁹ Que contiene exactamente lo dispuesto en el respectivo MEFCL.

«Todas las instituciones de Educación Superior podrán ofrecer programas académicos por ciclos propedéuticos hasta el nivel profesional en todos los campos y áreas del conocimiento dando cumplimiento a las condiciones de calidad previstas en la presente ley y ajustando las mismas a los diferentes niveles, modalidades y metodologías educativas».

Con fundamento en lo antes referido, los semestres o años de formación aprobados en los primeros ciclos propedéuticos de un programa de educación superior, pueden tenerse como válidos para acreditar los semestres o años de Educación Superior exigidos para un empleo, aun cuando la denominación de estos primeros ciclos no coincida con la denominación del programa de educación superior exigido para dicho empleo. Esto en consideración a que:

«Los ciclos son unidades interdependientes, complementarias y secuenciales; mientras que el componente propedéutico hace referencia al proceso por el cual se prepara a una persona para continuar en el proceso de formación a lo largo de la vida, en este caso particular, en el pregrado.

[...]

Los ciclos propedéuticos en la formación de pregrado organizan la Educación Superior en tres etapas: flexibles, secuenciales y complementarias. Esto se refiere a que el estudiante puede iniciar sus estudios de pregrado con un programa técnico profesional (2 o 3 años) y transitar hacia la formación tecnológica (3 años), para luego alcanzar el nivel de profesional universitario (5 años)»¹⁰.

Sustento normativo: Artículos 1 y 2 de la Ley 749 de 2002 y artículo 5º de la Ley 1188 de 2008

28. Si un concursante presenta un título obtenido en el exterior que no está apostillado ni traducido al Español ¿Se puede valorar en VRM y en VA?

Respuesta: Se deben validar únicamente los estudios que estén debidamente apostillados y traducidos.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en la Resolución 1959 de 2020, proferida por el Ministerio de Relaciones Exteriores (o la que haga sus veces), se estableció que, para que un documento sea válido en otro país, éste deberá apostillarse (cuando el país en el cual surtirá efectos, sea parte de la Convención sobre la abolición del requisito de legalización para Documentos Públicos Extranjeros de La Haya de 1961) o legalizarse (cuando el país en el cual surtirá efectos no es parte de la Convención sobre la Abolición del requisito de legalización para Documentos Públicos Extranjeros de La Haya de 1961).

El literal o) del artículo 2º de dicha Resolución dispone:

*«o) **Legalización:** Certificación de la autenticidad de la firma de un servidor público en ejercicio de sus funciones y la calidad en que el signatario haya actuado, la cual deberá estar registrada ante el Ministerio de Relaciones Exteriores **para que el documento surta plenos efectos legales en un país que hace parte de la Convención de Viena de 1963** sobre relaciones consulares, de conformidad con el literal f) del artículo 5 que reglamenta las actuaciones consulares en calidad de Notario» (Negrita nuestra).*

De igual manera, el mandato constitucional contemplado en el artículo 10 expresa: “*El castellano es el idioma oficial de Colombia (...)*”, cualquier procedimiento ante o que provenga de cualquier autoridad pública o privada, cualquiera que sea su condición,

¹⁰ Ministerio de Educación Nacional. Formación por ciclos propedéuticos. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-196476.html>. 354i1

naturaleza o clase, debe observar el mencionado mandato y “*Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes (...)*” (artículo 4 de la Constitución Política). En concordancia con lo anterior, el artículo 251 del Código General del Proceso dispone:

«Artículo 251. Documentos en idioma extranjero y otorgados en el extranjero. Para que los documentos extendidos en idioma distinto del castellano puedan apreciarse como prueba se requiere que obren en el proceso con su correspondiente traducción efectuada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por un intérprete oficial o por traductor designado por el juez. En los dos primeros casos la traducción y su original podrán ser presentados directamente. En caso de presentarse controversia sobre el contenido de la traducción, el juez designará un traductor.

(...)

Los documentos que cumplan con los anteriores requisitos se entenderán otorgados conforme a la ley del respectivo país» (Subrayas nuestras).

Sustento normativo: Artículo 10 Constitucional, artículo 251 del Código General del Proceso y Resolución 1959 de 2020.

29. ¿En aquellos casos en los cuales la OPEC exige como requisito mínimo para un empleo un curso específico de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano o de Educación Informal con una intensidad horaria determinada, es posible acreditar dicha intensidad horaria con la sumatoria de varios cursos con igual o similar denominación, pero con una duración inferior a la exigida?

Respuesta: La Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano se encuentra regulada en los artículos 2.6.2.2 y 2.6.2.3 del Decreto 1075 de 2015.

A su vez, la Educación Informal se encuentra regulada en los artículos 43 de la Ley 115 de 1994 y 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015.

De la normativa expuesta se observa que ambos tipos de educación, tienen por objeto la complementación y actualización de conocimientos académicos o laborales, habilidades técnicas y/o prácticas.

Por lo anterior, si el empleo solicita un curso con una determinada intensidad horaria, lo que se requiere es que, al cursar el programa, el aspirante haya llegado a un determinado nivel de profundización en la temática cursada y que exista un hilo conductor en este. Así pues, cuando se suman varios cursos con igual o similar denominación, pero con una duración inferior a la exigida, no existe un hilo conductor entre los mismos que permita el nivel de profundización requerido por el empleo.

De lo expuesto, se concluye que no es posible acreditar la intensidad horaria exigida con la sumatoria de varios cursos con igual o similar denominación.

Por su parte, cuando el MEFCL indique el curso requerido sin establecer horas, si el aspirante acredita el mencionado curso, con cualquier número de horas, se tendrá como válido.

Sustento normativo: Artículos 2.6.2.2, 2.6.2.3 y 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, artículo 43 de la Ley 115 de 1994, artículo 2.2.2.3.5 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 9 del Decreto Ley 785 de 2005.

CASOS RELACIONADOS CON EL REQUISITO DE EXPERIENCIA

1. Cuando el empleo exige Experiencia Relacionada, ¿cómo se acredita dicha experiencia?

Respuesta: De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, la Experiencia Relacionada es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que **tengan funciones similares** a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión ocupación, arte u oficio.

Bajo este entendido, se acreditará, mediante la presentación de certificaciones laborales que describan las funciones desempeñadas por el aspirante, o el objeto y actividades contractuales y que por lo menos una de ellas se encuentre relacionada con al menos alguna de las del empleo a proveer, siempre que esta última tenga relación directa con el propósito de dicho empleo, y no se trate de funciones transversales o comunes a todos los empleos.

Sustento normativo: Artículos 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015.

2. Para los empleos del Nivel Asistencial, si el concursante presenta certificaciones de experiencia laboral de entidades públicas, con la misma denominación del cargo objeto de provisión, por ejemplo, Auxiliar Administrativo 407, pero sin funciones. ¿Es válida dicha certificación para acreditar Experiencia Relacionada?

Respuesta: Sí es válida, toda vez que, de la naturaleza del cargo, se deducen las funciones desempeñadas, en razón a que todos los empleos del Nivel Asistencial tienen como característica general el ejercicio de funciones de apoyo a los niveles superiores.

3. Un empleo del Nivel Técnico exige Experiencia Relacionada. El aspirante aporta certificaciones con funciones generales como técnico o tecnólogo, referidas a un área de desempeño. ¿Son válidas estas certificaciones?

Respuesta: Para los empleos del Nivel Técnico, las certificaciones serán válidas siempre y cuando se refieran a un área de desempeño específica que permita determinar que son relacionadas con las funciones del empleo.

Ejemplo: El empleo requiere técnico en mecánica automotriz, y exige 6 meses de Experiencia Relacionada con la prestación de servicio automotriz. El aspirante acredita la formación requerida y certificación de experiencia donde dice que se desempeñó como técnico automotriz en una empresa determinada.

4. ¿Cómo se debe contabilizar el tiempo de experiencia en VRM y Prueba de VA cuando la certificación laboral especifica el año y el mes, pero no el día en que empezó y/o terminó la relación laboral o cuando solamente da cuenta del año de ingreso y/o retiro?

Respuesta: En la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 22 de marzo de 2006, Radicado 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009,

Rad. 33849, del 6 de marzo de 2012. Rad. 42167 y del 2 de abril de 2019, Rad. 69311, haciendo referencia a Sentencia del 27 de enero de 1954, dicho Tribunal reiteró lo siguiente:

«[...] En el sub exámine, se conocen el año y el mes, pero no el día en que empezó y terminó la relación; de acuerdo con el criterio anterior, habría de entenderse como probado el extremo inicial del vínculo laboral a partir del último día de noviembre del año 2000, y como extremo final, el señalado por el actor en la demanda, es decir, el 23 de diciembre de ese año, por estar dentro del espacio temporal que quedó probado. Así, se habría establecido que el contrato tuvo vigencia entre el 30 de noviembre y el 23 de diciembre de 2000.

En tales condiciones, si se trata de ingreso, teniendo únicamente como información el año, se podría dar por probado como data de iniciación de labores, el último día del último mes del año, pues se tendría la convicción que por lo menos ese día lo trabajó. Empero, frente al extremo final, siguiendo las mismas directrices, sería el primer día del primer mes, pues por lo menos un día de esa anualidad pudo haberlo trabajado [...]».

De acuerdo con lo anterior, se fijan las siguientes reglas:

- a) En los casos en que la certificación laboral de cuenta del año y del mes de ingreso y/o de retiro, se debe tomar como fecha inicial de la vinculación laboral el último día del mes de ingreso y/o como fecha final el primer día del mes de retiro.
- b) En los casos en que la certificación laboral solamente de cuenta del año de ingreso y/o de retiro, se debe tomar como fecha inicial de la vinculación laboral el último día del último mes del año de ingreso y/o como fecha final el primer día del primer mes del año de retiro.

Nota: Precizando que en la certificación las fechas de inicio y las funciones deben estar discriminadas para los distintos empleos que el servidor haya desempeñado.

Sustento jurisprudencial: Sentencia del 22 de marzo de 2006, Rad. 25580, reiterada en decisiones del 28 de abril de 2009, Rad. 33849, 6 de marzo de 2012, Rad. 42167 y más recientemente 2 de abril de 2019, Rad. 69311.

5. ¿Cómo se debe contabilizar el tiempo de experiencia cuando la certificación laboral no da cuenta de la fecha final de la respectiva vinculación del empleado?

Respuesta: En estos casos, si la certificación incluye una expresión como, “se encuentra vinculado”, “trabaja”, “labora” (es decir, verbos en tiempo presente) o similares, que dan la certeza que el aspirante para ese momento se encontraba vinculado con la entidad, se debe tomar como fecha de terminación de la vinculación laboral la fecha de expedición de tal certificación.

En todos los demás casos, esa certificación laboral resultaría inválida para contabilizar experiencia.

6. **El empleo exige un determinado tiempo de Experiencia Profesional Relacionada; el aspirante aporta una certificación en la que se señala que se encuentra vinculado a la entidad y actualmente ocupa el cargo de profesional cuyas funciones están relacionadas con las exigidas por el empleo. ¿Se debe tener en cuenta esta certificación para acreditar el requisito de experiencia?**

Respuesta: No es válida, por cuanto este documento no indica la fecha desde la cual, el aspirante ejerce el cargo de profesional, ni desde qué momento está desempeñando las funciones señaladas en la misma.

En este sentido, los casos en los que se incluyen expresiones como “actualmente” y “su último cargo desempeñado”, no son objeto de valoración para acreditar el requisito de Experiencia, salvo que sea clara al especificar el tiempo durante el cual el concursante desempeñó cada cargo, es decir fecha de inicio y de finalización.

7. **¿Es válida la experiencia certificada en cantidad total de meses o de años, sin especificar fechas precisas de inicio y/o fin de la respectiva vinculación del empleado?**

Respuesta: Sí es válida, toda vez que se conoce con exactitud el tiempo de servicio. Sin embargo, sólo podrá ser tenida en cuenta para aquellos eventos en los cuales corresponda a la única certificación registrada por el aspirante para acreditar experiencia, caso en el cual se contabilizará exclusivamente el tiempo de experiencia certificado en el documento. Solo por cuanto así se garantiza la inexistencia de tiempos traslapados.

Cuando el requisito del empleo sea Experiencia Profesional o Profesional Relacionada, esto es, para los empleos de los Niveles Asesor y Profesional, es absolutamente necesario que la certificación determine, o que de la misma puedan determinarse, los extremos temporales de la relación laboral, pues este tipo de experiencia, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, sólo se adquiere:

«[...] a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional [...] en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo».

En ausencia del extremo temporal sería imposible contabilizar el tiempo de experiencia.

Sustento Normativo: Artículos 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 y 11 del Decreto Ley 785 de 2005.

8. **¿Cómo se contabiliza el tiempo de experiencia adquirido concomitantemente en 2 o más entidades y/o empresas? (tiempos traslapados)**

Respuesta: De acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Decreto 785 de 2005, en concordancia con el artículo 2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2.2.2.3.8 del mismo Decreto, es claro que cuando se acredite experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones, entidades o empresas (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez, salvo que se trate de medios tiempos o tiempos parciales en los casos autorizados, evento en los que se sumarán sin

que excedan la jornada laboral de tiempo completo y el tiempo que exceda no será objeto de validación o valoración.

9. El cargo exige Experiencia Profesional Relacionada. El aspirante aporta certificación de experiencia en jornada extra laboral como profesional en una empresa privada y certificación de experiencia como técnico en una entidad pública. ¿Es válida la Experiencia Profesional certificada?

Respuesta: Es válida, siempre y cuando se respete el régimen de inhabilidades e incompatibilidades del servidor público.

Por ejemplo, en el caso de profesiones liberales como la Contaduría Pública, si el aspirante presta sus servicios profesionales en una empresa privada, como contador, en un horario distinto al de la jornada laboral en la entidad en la cual se desempeña como técnico, es válida la experiencia, siempre que sea relacionada con las funciones del empleo a proveer. En todo caso debe revisarse que esta experiencia no se traslape con otras.

10. El empleo exige tiempo de experiencia y el aspirante aporta una certificación en la que señala que laboró un determinado número de horas durante ciertos días a la semana realizando las funciones u objeto y actividades allí indicadas. ¿Es válida esta certificación para acreditar el requisito de Experiencia exigido por el empleo ofertado?

Respuesta: Conforme lo dispone los artículos 2.2.2.3.8 y 2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8), tomando como referencia la jornada laboral de 44 horas semanales prevista en el sector público¹¹ y 48 horas semanales para el sector privado¹². El tiempo se contabiliza al momento de hacer la VRM o VA, según sea el caso, teniendo en cuenta el tipo de experiencia exigido para el empleo ofertado.

Sustento normativo: Artículos 2.2.2.3.8 y 2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015.

11. ¿Es válida como Experiencia Profesional, la acreditada por un aspirante inscrito para el concurso en un empleo del Nivel Profesional, que certifica que labora como auxiliar contable de una entidad pública desde su grado como contador?

Respuesta: La experiencia como auxiliar contable corresponde al Nivel Asistencial, la cual no se puede validar para el Nivel Profesional. Por lo tanto, si la denominación del cargo es del Nivel Asistencial, no se tendrá en cuenta para el Nivel Profesional, aunque haya sido adquirida luego de la obtención de su título como Contador.

¹¹ El artículo 33 del citado Decreto Ley 1042 de 19781 sobre la jornada de los empleados públicos, establece: «ARTÍCULO 33º. DE LA JORNADA DE TRABAJO. La asignación mensual fijada en las escalas de remuneración a que se refiere el presente Decreto, corresponde a jornadas de cuarenta y cuatro (44) horas semanales. A los empleos cuyas funciones implican el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana exceda un límite de 66 horas».

¹² Artículo 161 Código Sustantivo del Trabajo. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones [...].

Es de precisar que, si la certificación como auxiliar contable proviene de entidades del sector privado, no se puede asumir que el cargo sea del Nivel Asistencial, por lo que se deberá realizar un análisis de las funciones, ya que como en el sector privado no existen niveles, con el estudio de dichas funciones se puede determinar si se trata de labores asistenciales, técnicas o profesionales, y con ello ubicarlo en un nivel.

En todo caso, vale la pena reiterar que la experiencia adquirida como auxiliar contable en una entidad pública, que corresponde al desempeño de empleos del Nivel Asistencial, así se cuente con la aprobación del respectivo pensum académico de una formación profesional no es Experiencia Profesional, pues en las entidades públicas, la naturaleza general de las funciones de los empleos de los Niveles Técnico o Asistencial en relación con las del Nivel Profesional son diferentes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 4 del Decreto Ley 785 de 2005 y 2.2.2.2.3, 2.2.2.2.4 y 2.2.2.2.5 del Decreto 1083 de 2015.

12. Cuando el aspirante aporta resoluciones de nombramiento, actas de posesión o documentos similares, que no constituyen una certificación de experiencia en los términos establecidos por la Ley, ¿son válidas?

Respuesta: Estos documentos no son válidos por si solos para certificar el requisito de Experiencia, ya que esta se acredita con certificaciones que deben cumplir los requisitos definidos en el presente Criterio Unificado.

En este caso particular, se hace necesario que el aspirante aporte documentos adicionales como complemento de dicha información, los cuales permitan evidenciar el tiempo laborado y que las funciones del empleo fueron ejercidas.

13. ¿En los casos en que las funciones transcritas en la OPEC y/o en el MEFCL sean diferentes a las establecidas para un empleo en la Constitución o en la ley, qué prevalece para la VRM y la VA?

Respuesta: Prevalecen las establecidas en la Constitución Política y/o en las leyes, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 2º del artículo 2.2.2.2.6 y artículo 2.2.3.6. del Decreto 1083 de 2015, los cuales señalan:

«Artículo 2.2.2.2.6 Descripción de funciones [...].

Parágrafo 2. En el caso de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos con funciones señaladas en la Constitución Política o en las leyes, cumplirán las allí determinadas».

«Artículo 2.2.3.6 [...] Requisitos determinados en normas especiales. Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales [...]».

Sustento normativo: Parágrafo 2º del artículo 2.2.2.2.6 y artículo 2.2.3.6. del Decreto 1083 de 2015.

14. ¿Cómo se debe contabilizar la experiencia adquirida por los aprendices asignados como monitores del SENA?

Este tipo de experiencia se contabilizará de conformidad con la Resolución del SENA que regule la materia para la época en que se certifica la correspondiente monitoría, como así

lo dispuso, por ejemplo, el artículo 10 de la Resolución 2218 de 2018 del Director General del SENA, en el que se determina que un monitor de esta institución puede laborar 5, 10 o máximo hasta 15 horas semanales, razón por la cual, al tratarse de una jornada menor a la jornada laboral completa, se debe aplicar la regla prevista en el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015 que señala:

«Artículo 2.2.2.3.8. Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)»

Sustento normativo: Artículo 10 de la Resolución 2218 de 2018 del SENA.

15. El concursante aporta un certificado de experiencia que no contiene las funciones del cargo desempeñado, sin embargo, anexa una copia del Manual de Funciones de la respectiva entidad o empresa. La certificación expedida no indica que la copia del Manual de Funciones es parte integral del certificado. ¿Es válida?

Respuesta: No es válida. Si bien es cierto que el MEFCL constituye un acto administrativo válido, solo con el mismo no se puede validar que las funciones descritas en dicho Manual, correspondan a las que desempeñó el aspirante, ya que se pueden presentar las siguientes situaciones: Modificación del Manual de Funciones, cambio de cargo del servidor, entre otras.

Ahora, aun si el MEFCL forma parte integral de la certificación laboral, esta última debe informar el empleo de que se trate de manera detallada para poder identificarlo dentro del MEFCL, y con ello que sea válido para revisar la relación de las funciones descritas con las del empleo a proveer.

Lo anterior, con las siguientes excepciones:

- a) Cuando la certificación laboral se refiere a un empleo ofertado por cualquiera de las entidades que hacen parte del proceso de selección en ejecución, y
- b) Cuando la certificación laboral se refiere al mismo empleo para el cual el aspirante se encuentra concursando.

16. El concursante aporta un certificado de experiencia que no contiene las funciones del cargo desempeñado, sin embargo, el aspirante allega una certificación extra -juicio rendida por él mismo, en la que indica las funciones desempeñadas en la empresa o entidad. ¿Es válida?

Respuesta: No es válida, el aspirante no es el competente para certificar las funciones desempeñadas en un empleo perteneciente a una entidad o empresa, toda vez que no se tendría la certeza que efectivamente desempeñó dichas funciones. La relación de las funciones desempeñadas debe ser parte integral del documento que certifica.

Solo si la empresa para la cual el aspirante prestó sus servicios se encuentra liquidada, la declaración extra juicio será válida.

17. ¿Qué sucede cuando un aspirante solicita que en los procesos de selección cuyos Acuerdos fueron expedidos antes de la entrada en vigencia del Decreto 2365 de 2019¹³ y la Ley 2043 de 2020¹⁴, se tengan como válidas para la Experiencia Profesional, las certificaciones de las correspondientes prácticas o pasantías?

Respuesta: La solicitud no es viable, toda vez que las normas en comento no contemplaron su aplicación de manera retroactiva o retrospectiva. En este sentido, como lo es para la generalidad de las normas, su aplicación solo es a futuro.

No obstante, debe aclararse que muchas prácticas realizadas por estudiantes, se hacen luego de aprobadas todas las materias del correspondiente pénsum y, en estricto sensu, deben ser consideradas como Experiencia Profesional. Un ejemplo de ello es la Judicatura.

Sustento normativo: Decreto 2365 de 2019¹⁵ y Ley 2043 de 2020.

18. ¿La experiencia adquirida como Oficial Mayor o Sustanciador en la Rama Judicial, se debe computar como Experiencia Profesional?

Respuesta: Actualmente y conforme lo dispuesto en el Acuerdo No. PSAA13-10038 del 7 de noviembre de 2013¹⁶ expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, el cargo de Oficial Mayor o Sustanciador, corresponde al Nivel Asistencial¹⁷. Los requisitos exigidos por dicho Acuerdo para el cargo mencionado son los siguientes:

¹³ Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

¹⁴ Por medio de la cual se reconocen las prácticas laborales como Experiencia Profesional y/o Relacionada y se dictan otras disposiciones.

¹⁵ Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

¹⁶ Modificado por el Acuerdo PCSJA17-10780 de 25 de septiembre de 2017, respecto a la inclusión en los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996 para algunos cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros de Servicios Administrativos, Centros de Servicios Judiciales, Centros de Servicios Administrativos Jurisdiccionales, Oficinas de Servicios y de Apoyo (excepto en los Centros de Servicios Judiciales de los Juzgados Civiles y de Familia Acuerdo PSAA15-10445 de 2015).

¹⁷ Ya que así ha sido definido por dicho Acuerdo, el cual clasificó los cargos en los siguientes niveles ocupacionales: Nivel Administrativo, Nivel Asistencial, Nivel Profesional, Nivel Técnico, Nivel Auxiliar y Nivel Operativo, tipificando la naturaleza general de los requisitos y las funciones de los diferentes empleos.

NIVEL ASISTENCIAL		
DENOMINACIÓN	GRADO	REQUISITOS
Oficial Mayor o sustanciador de Tribunal	Nominado	Título profesional en derecho y tener un (1) año de experiencia profesional relacionada.
Oficial Mayor o sustanciador de Tribunal	13	Terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pènsun académico en derecho y tener dos (2) años de experiencia relacionada.
Oficial Mayor o sustanciador de Tribunal	12	Terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pènsun académico en derecho y tener un (1) año de experiencia relacionada.
Oficial Mayor o sustanciador de Juzgado de Circuito	Nominado	Terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pènsun académico en derecho y tener un (1) año de experiencia relacionada o haber aprobado tres (3) años de estudios superiores en derecho y tener cuatro (4) años de experiencia relacionada.
Oficial Mayor o sustanciador Circuito de Centros de Servicios Judiciales, Centros de Servicios Administrativos Jurisdiccionales, Oficina de Servicios y de Apoyo	Nominado	Terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pènsun académico en derecho y tener un (1) año de experiencia relacionada o haber aprobado tres (3) años de estudios superiores en derecho y tener cuatro (4) años de experiencia relacionada y acreditar conocimientos en sistemas.
Oficial Mayor o sustanciador de Juzgado Municipal	Nominado	Terminación y aprobación de todas las materias del pènsun académico que conforman la carrera de derecho y un (1) año de experiencia relacionada o haber aprobado tres (3) años de estudios superiores en derecho y tener tres (3) años de experiencia relacionada.
Oficial Mayor o sustanciador Municipal de Centros de Servicios Judiciales, Centros de Servicios Administrativos Jurisdiccionales, Oficina de Servicios y de Apoyo	Nominado	Terminación y aprobación de todas las materias del pènsun académico que conforman la carrera de derecho y un (1) año de experiencia relacionada o haber aprobado tres (3) años de estudios superiores en derecho y tener tres (3) años de experiencia relacionada y acreditar conocimientos en sistemas.

De acuerdo a lo anterior, de los requisitos exigidos para dicho cargo (salvo que estos sean modificados posteriormente por el Consejo Superior de la Judicatura), se concluye que para los procesos de selección que desarrolla la CNSC, la experiencia adquirida como Oficial Mayor o Sustanciador en la Rama Judicial, corresponde a Experiencia Profesional y la misma será validada siempre que el aspirante acredite título profesional o, en su defecto, la certificación de terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pensum académico en Derecho, expedido por la universidad correspondiente.

De presentarse situaciones relacionadas con otros empleos pertenecientes a la Rama Judicial, se deberá analizar cada caso, conforme los Acuerdos vigentes expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura.

Sustento normativo: Acuerdo No. PSAA13-10038 del 7 de noviembre de 2013, modificado por el Acuerdo PCSJA17-10780 de 25 de septiembre de 2017, respecto a la inclusión en los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996 para algunos cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros de Servicios Administrativos, Centros de Servicios Judiciales, Centros de Servicios Administrativos

Jurisdiccionales, Oficinas de Servicios y de Apoyo (excepto en los Centros de Servicios Judiciales de los Juzgados Civiles y de Familia Acuerdo PSAA15-10445 de 2015).

19. ¿Para acreditar el requisito de Experiencia Relacionada o Experiencia Profesional Relacionada, el aspirante debe haber desarrollado cada una de las funciones contenidas en el empleo?

Respuesta: No. La Experiencia Relacionada, como bien ha sido definida por el artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones **similares** a las del cargo a proveer.

En este sentido, no es necesario que todas las funciones cuyo desempeño es certificado, sean relacionadas con las del empleo ofertado. Basta con que una de ellas sea similar con al menos una de las del empleo a proveer que directamente se relacionan con su propósito principal.

Sustento normativo: Artículo 11 Decreto Ley 785 de 2005 y artículo 2.2.2.3.7. del Decreto 1083 de 2015.

20. ¿Se puede validar como Experiencia Profesional la Judicatura acreditada por un aspirante, aunque no haya aportado la certificación de la fecha de terminación de materias?

Respuesta: Si, porque la Judicatura solamente la pueden hacer los estudiantes de Derecho que hayan terminado y aprobado todas las materias del correspondiente pénsum académico, según lo previsto en el artículo 2º de la Ley 552 de 1999.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 257 de la Constitución Política y 85 de la Ley 270 de 1996¹⁸, el Consejo Superior de la Judicatura, expidió el Acuerdo No. PSAA10-7543 de 2010¹⁹, «*Por medio de la cual se reglamenta la judicatura como requisito alternativo para optar el título de abogado*», norma que en sus artículos 1º a 3º, estableció lo siguiente:

«ARTICULO PRIMERO: Judicatura. Definición y Campo de Aplicación: La judicatura consiste en el desarrollo práctico de los conocimientos teóricos adquiridos en las Instituciones de Educación Superior autorizadas por el Gobierno Nacional en lo que respecta al programa de Derecho.

Esta actividad la puede ejercer el egresado de la facultad de derecho una vez haya cursado y aprobado la totalidad de las materias que integran el plan de estudios, cualquiera que sea la naturaleza o denominación de la relación jurídica.

ARTICULO SEGUNDO: Naturaleza de las Funciones: Para los efectos del presente Acuerdo se entenderán válidas solamente las funciones de carácter jurídico que ejerzan los judicantes, conforme a lo dispuesto en cada una de las normas de que trata los artículos 4 y 5 del presente Acuerdo.

Estos tendrán las mismas obligaciones y responsabilidades de los empleados de la entidad en la cual presten sus servicios, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1862 de 1.989 y demás normas aplicables y concordantes.

ARTICULO TERCERO: Objetivo. La judicatura se realizará bajo alguna de las tres modalidades, que son: (a) en calidad de Ad-Honorem en las entidades previamente autorizadas por la Ley, (b) en el desempeño de un cargo remunerado ya sea en entidades del Estado o personas jurídicas de derecho

¹⁸ Según los cuales le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura, entre otras funciones, reglamentar mediante Acuerdos la estructura y la planta de personal de las corporaciones de la Rama Judicial.

¹⁹ Modificado por el Acuerdo PSAA-12-9338 del 27 de marzo de 2012.

privado de conformidad con las normas legales vigentes y, (c) en el ejercicio de la profesión con licencia temporal con buena reputación moral y buen crédito».

Sustento normativo: Artículos 257 de la Constitución Política, 85 de la Ley 270 de 1996 y 2º de la Ley 552 de 1999 y Acuerdo No. PSAA10-7543 de 2010 del Consejo Superior de la Judicatura.

21. ¿Cómo se debe contabilizar el tiempo de Experiencia Docente en establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, tales como universidades, pero también en establecimientos educativos de educación básica y media, cuando la misma resulta válida como Experiencia Profesional Relacionada?

El artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 dispone:

«Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada.

En el evento de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones educativas debidamente reconocidas y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional».

Cuando hablamos de experiencia de docentes que prestan sus servicios en establecimientos educativos públicos, no es necesario señalar jornadas, pues en el sistema no existen docentes parciales.

Todos los docentes se consideran servidores públicos y como tal son de vinculación permanente y exclusiva en el régimen (independiente de su vinculación en planta temporal, como provisionales o en programas específicos del MEN, en cualquiera de los casos son servidores públicos) y su experiencia se debe contabilizar por el tiempo indicado en la respectiva certificación. Situación que se asimila a la educación contratada, en cuyo caso su vinculación no es por horas.

Ahora, frente a establecimientos educativos privados, la regla varía, teniendo en cuenta que dicho régimen permite docentes por horas o medio tiempo, razón por lo cual, el aspirante deberá acreditar la jornada o el tiempo de servicio en la institución educativa, sin lugar a interpretaciones del operador. No obstante, si en la certificación solo se establece períodos de tiempo, deberá entenderse el cumplimiento de las 48 horas semanales, como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de que se haga referencia a establecimientos educativos de educación básica y media (públicos y privados), se debe tener en cuenta que de conformidad con el artículo 2.4.3.1.2. del Decreto 1075 de 2015, el calendario académico es definido por cada entidad territorial, teniendo en cuenta para ello, las 40 semanas lectivas en las que debe cumplirse, las cuales están establecidas por la Ley 115 de 1994. En este sentido, será el aspirante quien debe allegar la certificación indicando el tiempo servicio, ya que no es pertinente establecer como carga para el operador que realiza la VRM, la búsqueda y confrontación de los respectivos calendarios, o proporcional al tiempo por año lectivo.

Finalmente, cuando se trate de Experiencia Docente obtenida en Universidades, se podrá establecer en forma clara si se trata de tiempo completo, medio tiempo o docente hora cátedra.

En el caso de la dedicación hora cátedra, como es inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).

Nota: En cuanto al tiempo parcial, dado que no puede asimilarse al tiempo completo y tampoco al de hora cátedra, deberá asimilarse en su cómputo, al de medio tiempo.

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, artículo 2.4.3.1.2. del Decreto 1075 de 2015 y artículo 71 de la Ley 30 de 1992.

22. ¿Es posible acreditar Experiencia Docente a través de certificaciones expedidas por organizaciones que no gozan de reconocimiento como Institución de Educación en el país?

Respuesta: No es posible, ya que de acuerdo con la definición contenida en el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto Ley 1083 de 2015 y en el artículo 11 del Decreto Ley 785 de 2005:

*«[...] Experiencia Docente. Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento **obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas** [...]» (Negrita nuestra).*

En consecuencia, se establece la necesidad de que la organización interesada en brindar formación de carácter Formal, Informal y para el Trabajo y el Desarrollo Humano, cuente con licencia de funcionamiento conferida por el Gobierno Nacional.

Las constancias expedidas por instituciones que no gocen de tal reconocimiento en el país, no serán válidas para certificar Experiencia Docente.

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.7 del Decreto Ley 1083 de 2015 y artículo 11 del Decreto Ley 785 de 2005.

23. ¿En qué casos puede validarse la Experiencia Docente como Experiencia Profesional Relacionada?

Respuesta. Podrían presentarse dos situaciones:

- a) Cuando la certificación aportada por el aspirante contenga funciones docentes (tanto en el sector público como en el sector privado), la experiencia podrá validarse como «Experiencia Profesional Relacionada» cuando por lo menos una de las funciones acreditadas guarde relación con al menos una de las funciones del empleo a proveer, de las que tienen que ver con su propósito principal, y no se trate de funciones transversales o comunes a todos los empleos.
- b) Cuando la certificación aportada señala que el aspirante se desempeñó como Docente (tanto en el sector público como en el sector privado), pero la misma no contiene funciones, la experiencia puede validarse como «Experiencia Profesional Relacionada», en aquellos casos en los cuales una o algunas funciones del empleo ofertado guarden

evidente relación con el ejercicio de la *función docente*, la cual incluye las actividades previstas en los artículos 104 de la Ley 115 de 1994 y 4 del Decreto 1278 de 2002.

Artículo 104 de la Ley 115 de 1994:

«[...] El educador es el orientador en los establecimientos educativos, de un proceso de formación, enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad [...]».

Artículo 4 del Decreto 1278 de 2002:

«[...] La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes [...]».

Adicionalmente, para los docentes del sector público, la Resolución MEN No. 15683 de 2016, adicionada por la Resolución 253 de 2019, establece el Manual de Funciones de los Docentes y Directivos Docentes del país, por lo que es importante tenerlo en cuenta, al momento de hacer el análisis con las funciones descritas en la OPEC para el respectivo empleo.

De acuerdo con lo anterior, para poder validar la Experiencia Docente en establecimientos públicos (Nivel Básica y Media) como Profesional Relacionada, cuando no se cuenta con descripción detallada de las funciones en la certificación, se deberá tener en cuenta la mencionada Resolución, y en tal sentido, será Experiencia Profesional Relacionada siempre que por lo menos una función de las establecidas en las precitadas normas o en el Manual de Funciones de los Docentes (Resolución MEN No. 15683 de 2016, adicionada por la Resolución 253 de 2019 o en las que las sustituyan), guarde similitud con al menos una de las funciones del empleo a proveer de las que tienen que ver con su propósito principal.

Sustento normativo: Artículos 104 de la Ley 115 de 1994 y 4º del Decreto 1278 de 2002 y Resolución MEN No. 15683 de 2016, adicionada por la Resolución 253 de 2019.

24. ¿Es válida una certificación laboral como docente de cátedra u ocasional o docente de tiempo parcial que no precisa la cantidad de horas dictadas por el aspirante en el periodo certificado?

Respuesta: No es válida, toda vez que dicha omisión hace imposible contabilizar el tiempo de experiencia del aspirante en ese empleo, resultando inaplicable lo dispuesto en el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, que dispone:

«[...] cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8) [...]»

Diferente es cuando en la certificación se menciona que el docente es de tiempo completo, pues en este caso no se requiere que acredite las horas dictadas, ya que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 71 de la Ley 30 de 1992, *«[...] la dedicación del profesor de tiempo completo a la Universidad, será de cuarenta horas laborales semanales»*. De acuerdo con la norma prevista, para el caso del docente de medio tiempo, simplemente se contabilizará la mitad establecida para el tiempo completo.

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015.

25. ¿La actividad como tutor corresponde con la de docente? ¿Es posible tenerla en cuenta como Experiencia Docente si no detalla las funciones?

Respuesta: Se tendrá en cuenta como Experiencia Docente, teniendo en cuenta que la figura de tutores, fue creada por el Ministerio de Educación Nacional, en el marco del programa *“Todos a aprender”*, y corresponde a docentes que realizan acompañamiento formativo a los demás docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos seleccionados para brindarles oportunidades que mejoren sus prácticas en el aula, y para el mejoramiento de ambientes de aprendizaje efectivos en contextos especialmente difíciles; por lo tanto, estos tutores no pierden la calidad de docentes por aceptar dicha comisión de servicios.

También se podrá tener en cuenta como Experiencia Profesional Relacionada si se encuentra que la docencia tiene relación con alguna de las funciones del empleo a proveer, de las que tienen que ver con su propósito principal.

26. ¿Qué sucede cuando el Acuerdo del Proceso de Selección establece expresamente que la Experiencia Docente no es válida como Experiencia Profesional y/o Profesional Relacionada?

Respuesta: El Acuerdo del Proceso de Selección, es la norma rectora del proceso de selección y en él se refleja lo dispuesto en el MEFCL en relación con requisitos de los empleos, razón por la que si el Manual para todos o algunos de sus empleos, establece que la Experiencia Docente no es válida como Experiencia Profesional o Profesional Relacionada, no se aceptará.

27. Para el caso de las profesiones que corresponden al Sector de la Salud, para su ejercicio se expide un certificado de inscripción por la respectiva Secretaría de Salud con una cobertura. Este documento es diferente de la Tarjeta Profesional. ¿Se debe exigir que esta certificación esté expedida para la ciudad en la cual se ha convocado el empleo?

Respuesta: No. En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Área de la Salud, la Experiencia Profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional²⁰, la cual no será exigible al aspirante, de acuerdo con lo establecido en

²⁰ Artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 1164 de 2007, la Tarjeta Profesional de los profesionales del Área de la Salud, corresponde a la identificación única de quienes están inscritos en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud – RETHUS.

el artículo 18 del Decreto 2106 de 2019²¹. En este caso, como en las Ingenierías, el analista deberá consultar el registro público respectivo, para obtener la información relacionada con Tarjeta Profesional y su fecha de expedición.

Sustento normativo: Artículo 23 de la Ley 1164 de 2007 y artículo 18 del Decreto 2106 de 2019.

28. Un aspirante aporta constancia expedida por un Juzgado, Tribunal o Alta Corte, que cuenta con las características básicas de una certificación laboral para un empleo que exige Experiencia Relacionada o Profesional Relacionada. A través de esta constancia, dicha Corporación indica los procesos en los cuales el aspirante actuó como apoderado (Abogado) de una de las partes. ¿Es válida para acreditar la experiencia exigida por el empleo a proveer?

Respuesta: Este documento podrá ser válido, siempre y cuando los procesos especificados, guarden relación al menos con una de las funciones del empleo ofertado.

29. ¿Es válida la certificación laboral sin funciones que aporta un aspirante, que se inscribió para un empleo que exige Experiencia Laboral?

Respuesta: Si es válida. Los artículos 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, determinan que la Experiencia Laboral es la adquirida en el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

En este caso, no afecta que la certificación no contenga funciones, pues para el empleo, lo válido es la Experiencia Laboral.

Sustento normativo: Artículos 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015.

30. Cuando en la certificación existe diferencia entre las fechas señaladas en letras y en números, ¿cuál se debe tener en cuenta?

Respuesta: Prevalece lo escrito en letras. Lo anterior, en aplicación por analogía, de lo dispuesto en el artículo 623 del Código de Comercio²².

²¹ **ARTÍCULO 18. Registro público de profesionales, ocupaciones y oficios.** Las autoridades que cumplan la función de acreditar títulos de idoneidad para las profesiones, ocupaciones u oficios exigidos por la ley, constituirán un registro de datos centralizado, público y de consulta gratuita, con la información de los ciudadanos matriculados o de las solicitudes que se encuentren en trámite. Lo anterior, bajo los principios y reglas de protección de datos personales señaladas, entre otras, en las Leyes 1581 de 2012 y 1712 de 2014.

La consulta de los registros públicos por parte de las autoridades que requieren la información para la gestión de un trámite, vinculación a un cargo público o para suscribir contratos con el Estado, exime a los ciudadanos de aportar la tarjeta profesional física o cualquier medio de acreditación.

PARÁGRAFO: Las autoridades encargadas de llevar los registros de que trata este artículo, deberán integrarse al servicio ciudadano digital de interoperabilidad, en los términos establecidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

²² Artículo 623 C de Co. DIFERENCIAS EN EL TÍTULO DEL IMPORTE ESCRITO EN CIFRAS Y EN PALABRAS - APARICIÓN DE VARIAS CIFRAS. Si el importe del título aparece escrito a la vez en palabras y en cifras, valdrá, en caso de diferencia, la suma escrita en palabras. Si aparecen diversas cantidades en cifras y en palabras, y la diferencia fuere relativa a la obligación de una misma parte, valdrá la suma menor expresada en palabras [...].

Sustento normativo: Artículo 623 del Código de Comercio.

31. ¿Las certificaciones de experiencia expedidas en el exterior deben estar apostilladas, traducidas y/o legalizadas?

Respuesta: Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos y apostillados o legalizados, según sea el caso.

La traducción debe ser realizada por un traductor certificado, en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020, o la que la modifique y/o sustituya, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Sustento normativo: Resolución No. 1959 de 2020 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

CASOS RELACIONADOS CON EQUIVALENCIAS ENTRE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA

1. ¿Es posible dar aplicación a algún tipo de equivalencia para la Especialización Tecnológica?

No es posible. Las equivalencias se encuentran taxativamente enlistadas por los Decretos del orden Nacional y Territorial, por tanto, teniendo en cuenta que el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto Ley 785 de 2005 no tienen previstas equivalencias para los títulos de Especialización Tecnológica aportados por los aspirantes adicionales al requisito mínimo de Educación, no es posible su aplicación.

2. ¿Es posible dar aplicación a equivalencias no previstas en la normativa vigente?

Las entidades no deben incluir en sus MEFCL, equivalencias diferentes a las autorizadas en la normativa vigente.

3. ¿En qué etapa del proceso de selección se puede dar aplicación a las equivalencias?

Respuesta: Las equivalencias son aplicables cuando el aspirante no cumple de forma directa con el requisito mínimo exigido para el empleo al cual se presentó; en ese entendido, las mismas son válidas exclusivamente para la Etapa de VRM, siempre y cuando las equivalencias contenidas en la normativa que rige la materia hayan sido adoptadas en el respectivo MEFCL.

En la Prueba de VA, dada su naturaleza (puntuar la formación o experiencia adicional al requisito mínimo), no existe aplicación de las mismas.

4. Cuando el aspirante inscrito no acredita título de Técnico o Tecnólogo, pero aporta terminación de materias y soporta un año de Experiencia Laboral o Relacionada, ¿cuál equivalencia podría contemplarse, de acuerdo a las establecidas en la norma?

Respuesta: De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 25.2.1. del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, las siguientes son las equivalencias susceptibles de

aplicar en el presente caso, siempre y cuando hayan sido adoptadas por la entidad en el respectivo MEFCL.

Nivel Territorial: Decreto Ley 785 de 2005:

«25.2.1 Título de formación tecnológica o deformación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad».

Nivel Nacional: Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.5.1:

«[...] Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad [...]».

Sustento normativo: Artículo 25.2.1. del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015.

5. Cuándo para un empleo del Nivel Técnico se acredita el título de Técnico o Tecnólogo, pero el aspirante no acredita la experiencia suficiente para el empleo, ¿qué equivalencia podría ser aplicada?

Respuesta: Para este caso, dependiendo de la experiencia solicitada por el empleo, se podrían aplicar las siguientes equivalencias, siempre y cuando hayan sido adoptadas por la entidad en el respectivo MEFCL.

Nivel Nacional: Decreto 1083 de 2015:

«Artículo 2.2.2.5.1 [...]»

1. Para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial

- *Título de formación tecnológica o de formación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.*
- *Tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa.*
- *Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos [...]».*

Nivel Territorial: Decreto Ley 785 de 2005:

«Artículo 25

25.2 Para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistencial:

25.2.1 *Título de formación tecnológica o deformación técnica profesional, por un (1) año de experiencia relacionada, siempre y cuando se acredite la terminación y la aprobación de los estudios en la respectiva modalidad.*

25.2.2 *Tres (3) años de experiencia relacionada por título de formación tecnológica o de formación técnica profesional adicional al inicialmente exigido, y viceversa.*

25.2.3 Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa, o por seis (6) meses de experiencia relacionada y curso específico de mínimo sesenta (60) horas de duración y viceversa, siempre y cuando se acredite diploma de bachiller para ambos casos».

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 25 del Decreto 785 de 2005.

6. ¿Cómo se debe aplicar la equivalencia o alternativa cuando el aspirante no cumple con el requisito mínimo de Experiencia?

Respuesta: Cuando el aspirante no cumple el requisito mínimo de Experiencia, se identifica qué títulos de formación adicional acredita, para verificar si se puede aplicar la equivalencia completa de experiencia por título, siempre y cuando esta haya sido adoptada por la entidad en el respectivo en el respectivo MEFCL. En caso de sobrar tiempo, este se tendrá en cuenta para puntuar en la Prueba de VA

7. ¿Es posible aplicar la equivalencia de un título de postgrado o un título profesional adicional al exigido, por Experiencia Profesional Relacionada?

Respuesta: No es posible, ya que de la lectura tanto de la Parte 2, Título 2, Capítulo 5 del Decreto 1083 de 2015, como del Capítulo 5 del Decreto Ley 785 de 2005, no se observa que dentro de las equivalencias establecidas se pueda aplicar equivalencia de un título de postgrado o un título profesional adicional al exigido, por Experiencia Profesional Relacionada.

Adicionalmente, se observa que, en caso de aplicar la equivalencia bajo examen, se modificaría la necesidad que tiene la entidad de nombrar a una persona con experiencia relacionada con las funciones que describe el empleo a proveer. En este sentido, si la entidad demanda un saber hacer similar, lo estaríamos modificando por un saber y, por tanto, incluyendo en lista de elegibles a una persona que no tiene las calidades que requiere el empleo ofertado.

8. ¿Para la VRM son válidas las equivalencias previstas en el MEFCL de una entidad que sean diferentes a las establecidas en las normas que regulan la materia?

Respuesta: No son válidas. En cualquier caso, la entidad (sea del nivel Nacional o Territorial), en caso de considerar para sus empleos o algunos de ellos la aplicación de equivalencias, deberá acudir a las establecidas de manera taxativa en los artículos 25 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, es decir, que las entidades que optan por su aplicación, solamente pueden escoger de las allí previstas.

En este orden de ideas, si el MEFCL, incluye equivalencias que no estén contempladas en las normas mencionadas, no podrá darse aplicación a ellas.

Sustento normativo: Artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015 y artículo 25 del Decreto 785 de 2005.

9. ¿Es dable tener como válidas aquellas equivalencias que han sido previstas por las entidades en sus MEFCL, en las que toman sólo una o varias de las opciones contempladas en cada inciso de los artículos 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015?

Respuesta: Sí es procedente, dado que cada inciso contempla opciones de equivalencias a aplicar, las cuales están separadas con la letra “o” que para el caso es disyuntiva, por lo tanto, las entidades son autónomas en acoger una, varias o todas, en sus respectivo MEFCL.

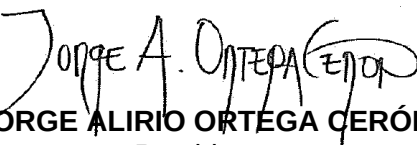
Sustento normativo: Artículos 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015.

10. ¿Es posible aplicar la equivalencia de experiencia por años de estudio, cuando los mismos se aprobaron en programas de formación desarrollados por ciclos propedéuticos?

Respuesta: Sí es posible, dado que los años de estudio cursados en programas de formación por ciclos propedéuticos corresponden a años de educación superior, de conformidad con lo establecido en los artículos 3º de la Ley 749 del 2002 y 5º de la Ley 1188 de 2008. En todo caso, el aspirante deberá acreditar los títulos de formación, que pertenezcan a los ciclos propedéuticos de manera independiente.

Sustento normativo: Artículos 3º de la Ley 749 del 2002 y 5º de la Ley 1188 de 2008.

El presente Criterio Unificado fue aprobado por unanimidad en sesión de Sala Plena de la CNSC realizada el 18 de febrero de 2021 y deroga aquellos que le sean contrarios.


JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
Presidente

Comisionado Ponente: Frídole Ballén Duque 

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO ADMINISTRATIVO
DEL I.C.B.F - REGIONAL CASANARE
NIT 899999239-2**

CERTIFICA:

Que, revisada la historia laboral del señor **YON GELBER BORDA ALVAREZ**, identificado con cedula de ciudadanía N° 7.181.233 de Tunja, Boyacá, se encuentra vinculado al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF mediante Resolución de nombramiento en provisionalidad No. 8941 del 28 de septiembre de 2017 y posesionado con Acta No. 21 del 06 de octubre de 2017, en el cargo de profesional universitario, código 2044 grado 07, de la planta global del ICBF, asignado a la Regional Casanare, ubicado en el Grupo Financiero, desempeñando las siguientes funciones:

DESCRIPCIÓN DEL CARGO:

Propósito Principal

Apoyar a la Dirección Regional en los temas financieros para la gestión y los reportes de tesorería, presupuesto, contabilidad y recaudo.

Funciones Esenciales

1. Adelantar las acciones para la ejecución de los procesos, procedimientos y actividades presupuestales, contables, de tesorería y de recaudo de aportes en la Regional, de acuerdo con las normas vigentes.
2. Ejecutar las acciones para la aplicación y la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el manejo de los recursos financieros de la Entidad.
3. Aplicar los procedimientos y las recomendaciones de seguridad, establecidos para el manejo de títulos-valores en general y en particular las relacionadas con chequeras y libretas de las cuentas bancarias corrientes o de ahorro.
4. Efectuar la depuración periódica de las cuentas de los estados financieros, de acuerdo con las normas expedidas por la Contaduría General de la Nación.
5. Organizar la información del área, requerida para el desarrollo de la gestión institucional.
6. Acompañar la elaboración y el análisis de los resultados de la ejecución presupuestal y de los estados financieros y rendir los informes correspondientes, de acuerdo con las fechas establecidas por la Dirección General.
7. Prestar asesoría a las demás dependencias en el manejo de los asuntos financieros de la Entidad.

8. Participar en el registro y control a los procesos, procedimientos y actividades de recaudo de aportes parafiscales con destino al ICBF, de acuerdo con las normas vigentes.
9. Proponer estrategias y acciones tendientes a agilizar y mejorar la gestión de recaudo y cobranza de la Dirección Regional.
10. Dar asesoría en relación con el recaudo y cobranza de los aportes parafiscales.
11. Promover el recaudo y cobranza de recaudos a favor del ICBF.
12. Elaborar los informes sobre el recaudo, fiscalización y cobro de los aportes parafiscales.
13. Las demás funciones que sean asignadas por la autoridad competente y que tengan relación directa con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

Simultáneamente mediante resolución N° 3112 del 24 de agosto de 2018, del 24 de agosto de 2018 al 11 de marzo de 2019 y, Resolución 1155 del 31 de agosto del 2020, del 10 al 30 de septiembre de 2020, desempeño funciones especiales de pagador, así:

1. Recibir los títulos valores a favor del ICBF y disponer su custodia en la caja fuerte de la regional.
2. Tramitar y pagar las cuentas de las obligaciones contraídas por la regional, verificando el cumplimiento de los requisitos de ley, garantizando la oportunidad de pago.
3. Velar porque los pagos que se realicen llenen los requisitos legales de acuerdo con las normas vigentes.
4. Aplicar los procedimientos y recomendaciones de seguridad establecidos para el manejo de los títulos valores en general, y particularmente con las chequeras de cada cuenta bancaria debidamente autorizada por la dirección financiera.
5. Cumplir con los diversos tipos de control operativo para cada uno de los bancos donde efectué transacciones la regional, tales como firmas registradas, sello protector, claves, etc.
6. Generar diariamente los movimientos de bancos, registrándolos en el aplicativo SIIF nación.
7. Efectuar el registro de las novedades por descuentos a través de la nómina a los funcionarios de la regional.
8. Efectuar la retención de ley (Retención en la fuente, IVA, ICA, etc.) a que haya lugar y realizar el correspondiente pago a las entidades estatales de acuerdo con los términos establecidos en el calendario tributario.
9. Llevar a cabo la apertura, sustitución y cancelación de las cuentas bancarias requeridas por la regional, previas autorizaciones según el caso.

Mediante resolución 7444 del 28 de agosto de 2019 se modifica la Resolución 1818 del 13 de marzo de 2019 que adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF asignando funciones del SIGE por ejes en su artículo CUARTO, así:

Eje de calidad:

1. Implementar y monitorear el modelo de planeación y gestión de la entidad de acuerdo con las metodologías, procedimientos y normativa vigente.

2. Gestionar los riesgos en los procesos que son de su competencia.
3. Contribuir a la mejora continua optimizando la calidad en los procesos que son de su competencia.

Eje Ambiental

Ejecutar acciones para promover y gestionar el cumplimiento de la Política y Planes de Gestión Ambiental del ICBF, en coordinación con la Dirección Administrativa

Eje De Seguridad De La Información

1. Contribuir con la implementación, mantenimiento y mejora permanente del Sistema de gestión de seguridad de la Información de acuerdo con las metodologías, procedimientos y normativa vigente, en los procesos que son de su competencia.
2. Participar en la identificación de los activos de información, riesgos de seguridad de la información, requisitos legales y otros requisitos referentes al sistema de seguridad de la información en los procesos de su competencia.
3. Contribuir en la identificación de los posibles incidentes de seguridad de la información en los procesos de su competencia.
4. Participar en las diferentes actividades y sensibilizaciones definidas en el Plan de Cultura del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información.
5. Propender al fortalecimiento de la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, en los procesos de su competencia.

Funciones Sige / Eje De Seguridad Y Salud En El Trabajo

1. Contribuir a la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de su participación en las actividades de promoción y prevención.
2. Apoyar la implementación de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del ICBF.

La presente certificación se expide en la ciudad de Yopal a los veintiocho (28) días del mes de marzo de 2023, a solicitud del interesado.



MARGARETH ORTIZ RUBIO

Proyecto: Alix Cuevas/Profesional de apoyo G. Administrativo

NIT: 899999.239-2

CERTIFICACIÓN YON GELBER BORDA ALVAREZ

**EL COORDINADOR DEL GRUPO DE GESTION DE SOPORTE
DE LA REGIONAL GUAINIA DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR
CECILIA DE LA FUENTE DE LLERAS**

CERTIFICA

Que el Servidor Público **YON GELBER BORDA ALVAREZ**, identificado con cédula de ciudadanía No. 7.181.233 de Tunja, Boyacá, presta sus servicios a esta Entidad, desde el 14 de junio de 2023.

Mediante resolución No. 1086 del 27 de marzo de 2023, fue nombrado en periodo de prueba en el cargo de carrera administrativa en el empleo de **Profesional Universitario Código 2044 Grado 07**, Rol Gestión Administrativa, de la Planta Global de Personal del ICBF, asignada a la Regional Guainía, ubicado en el Grupo de Gestión de Soporte, conforme consta en el Acta de Posesión No. 002 del 14 de junio de 2023.

De acuerdo con la resolución 1818 de 2019, "anexo manual Especifico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Instituto colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras" le correspondían las siguientes funciones.

ROL GESTION ADMINISTRATIVA.

1. Verificar el cumplimiento de las normas que regulan la administración de los recursos físicos de la Entidad.
2. Acompañar la gestión de los procesos, procedimientos y actividades de adquisición, almacenamiento, suministro, control, mantenimiento, conservación y seguridad de los bienes muebles e inmuebles de la Regional, siguiendo los lineamientos definidos por la Dirección General.
3. Acompañar la administración de los bienes inmuebles y elementos devolutivos al servicio de la Dirección Regional, los Centros Zonales y otras unidades administrativas, mantener actualizados los inventarios y conciliar con Contabilidad los rubros de propiedades, planta y equipo.
4. Coordinar la prestación de los servicios de apoyo requeridos para el funcionamiento de la Dirección Regional y sus Centros Zonales, como transporte, aseo, cafetería, mantenimiento, correspondencia, archivo y celaduría, entre otros.
5. Mantener organizada y administrar la información del área, requerida para el desarrollo de la gestión institucional.
6. Prestar asesoría a las demás dependencias en el manejo de los asuntos administrativos de la Entidad.
7. Las demás funciones que sean asignadas por la autoridad competente y que tengan relación directa con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

NIT: 899999.239-2

CERTIFICACIÓN YON GELBER BORDA ALVAREZ

ARTICULO SEGUNDO. FUNCIONES SIGE. *Adicional a las funciones señaladas en el "Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras" y con el fin de articular el Sistema Integrado de Gestión, los servidores públicos cumplirán las siguientes funciones:*

Nivel Profesional:

- Implementar y monitorear el modelo de planeación y gestión de la entidad de acuerdo con las metodologías, procedimientos y normativa vigente.
- Gestionar los riesgos en los procesos que son de su competencia.
- Contribuir a la mejora continua optimizando la calidad de los procesos que son de su competencia.

ARTICULO TERCERO: FUNCIONES COMUNES AL NIVE PROFESIONAL. *Adicional a las funciones contenidas en el Anexo "Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleados de la Planta de Personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras" quienes desempeñen en cargos del nivel profesional, cumplirán además las siguientes funciones:*

- Participar en la formulación del plan de acción de la dependencia, de acuerdo con procedimientos establecidos y teniendo en cuenta metas y políticas institucionales.
- Atender las peticiones y consultas técnicas relacionadas con los asuntos de su competencia.
- Rendir informes a sus jefes Inmediatos y a otras instancias de la entidad, de acuerdo con lineamientos establecidos.

La certificación se expide según las funciones establecidas en los manuales de funciones que han estado vigentes durante la vinculación del servidor.

Dada en Inírida, a los dieciocho (18) días del mes de agosto del año 2023.

JULIAN DAVID PEREZ REQUINIVA
Coordinador Grupo Gestión de Soporte

Proyectó: Nohoralba Hernandez Q. Ref.GH

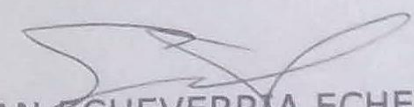
EL GERENTE

CERTIFICA:

Que **YON GELBER BORDA ALVAREZ** Identificado con cédula de ciudadanía No 7181233 de Tunja, laboró en esta institución en las siguientes fechas: Del 18-01-2016 al 27-09-2016 y Del 07-10-2016 al 13-03-2017, desempeñándose como Auxiliar de facturación. La causa de terminación de los contratos fue renuncia por parte del trabajador. Durante el tiempo de ejecución el trabajador desarrolló las siguientes actividades:

- Facturación de servicios.
- Radicación de cuentas.
- Elaboración de archivos.
- Elaboración de RIPS.
- Organización de soportes para facturación.

En constancia se firma en Tunja a los 17 días del mes Mayo de 2017 a solicitud del interesado.



GERMAN ECHEVERRÍA ECHEVERRÍA
GERENTE



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En Cumplimiento de la Ley 119 de 1994 y en atención a que

YON GELBER BORDA ALVARÉZ

Con Cedula de Ciudadania No. 7.181.233

*Cursó y aprobó el programa de Formación Profesional Integral
y cumplió con las condiciones requeridas por la entidad, le confiere el*

Título de

**ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN
DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL**

*En testimonio de lo anterior, se firma el presente Título en Tunja,
a los veintidos (22) días del mes de mayo de dos mil trece (2013)*

Firmado Digitalmente por
DAGOBERTO JUAN BERDUGO HERNANDEZ
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

DAGOBERTO JUAN BERDUGO HERNANDEZ

SUBDIRECTOR CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL
REGIONAL BOYACÁ

9488434 - 22/05/2013

No y FECHA REGISTRO



REGIONAL BOYACÁ
CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

ACTA DE GRADO

No Y FECHA REGISTRO 9488434 - 22/05/2013

EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

CONSIDERANDO

Que: YON GELBER BORDA ALVAREZ, Con Cedula de Ciudadania No. 7.181.233

CUMPLIÓ SATISFACTORIAMENTE LOS REQUISITOS ACADÉMICOS EXIGIDOS POR EL SENA, RESUELVE OTORGARLE EL TÍTULO DE:

ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL

En constancia de lo anterior se firma la presente en Tunja, a los veintidos (22) días del mes de mayo de dos mil trece (2013)

Firmado Digitalmente por
DAGOBERTO JUAN BERDUGO HERNANDEZ
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

DAGOBERTO JUAN BERDUGO HERNANDEZ
SUBDIRECTOR CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL
REGIONAL BOYACÁ



EL CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL

CERTIFICA

Que YON GELBER BORDA ALVARÉZ identificado(a) con Cedula de Ciudadania No 7.181.233 de Tunja, realizó y aprobó el programa de ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA EN DIAGNÓSTICO Y CONSULTORÍA EMPRESARIAL con las siguientes evaluaciones e intensidad horaria:

	EVAL	I.H.
Itinerario		
DIAGNOSTICAR LA SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CLIENTE SEGÚN SUS NECESIDADES	4.5 A	380
DISEÑAR LA PROPUESTA DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA DE ACUERDO CON LOS REQUERIMIENTOS DEL CLIENTE	4.5 A	240
REALIZAR LAS ACCIONES DE LA CONSULTORÍA SEGÚN ACUERDOS ESTABLECIDOS CON EL CLIENTE	4.5 A	450

Se expide en Tunja, a los veintidos (22) días del mes de mayo de dos mil trece (2013)

Firmado Digitalmente por
DAGOBERTO JUAN BERDUGO HERNANDEZ
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

DAGOBERTO JUAN BERDUGO HERNANDEZ
SUBDIRECTOR CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y FORTALECIMIENTO EMPRESARIAL
REGIONAL BOYACÁ



MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS
DE LA INFORMACIÓN Y LAS
COMUNICACIONES



Validar en línea

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
y la Universidad Industrial de Santander certifican que

YON GELBER BORDA ALVAREZ

identificado(a) con CÉDULA DE CIUDADANÍA 7181233

cursó y aprobó el programa de formación
“MISIÓN TIC 2022 - RUTA DE APRENDIZAJE 2” con profundización en
“DESARROLLO DE APLICACIONES MÓVILES” realizado entre el 18 de abril
y el 25 de noviembre de 2022, con una intensidad horaria de 320 horas sincrónicas
y 480 horas de trabajo autónomo, en modalidad virtual.

Se expide el día 28 de noviembre del 2022 en la ciudad de Bucaramanga, Santander

RAÚL DAVID CASTELLANOS TORO
Director de Economía Digital
Ministerio de Tecnologías de la Información
y las Comunicaciones

CAMILO EDUARDO LONDOÑO SÁNCHEZ
Director de Admisiones y Registro Académico
Universidad Industrial de Santander





Función Pública

Concepto 196991 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000196991

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000196991

Fecha: 02/06/2021 02:50:11 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO. Experiencia. RAD. 20212060447042 del 27 de mayo de 2021 y 20212060447052 del 27 de mayo de 2021.

En atención a la comunicación de la referencia, remitida por el Ministerio de Educación, mediante la cual consulta si la experiencia profesional como administrador de empresas se cuenta desde la terminación de materias o desde la expedición de la tarjeta profesional, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

El Decreto Ley [19](#) del 10 de enero de 2012, por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública, señala lo siguiente:

“ARTICULO 229. EXPERIENCIA PROFESIONAL. Para el ejercicio de las diferentes profesiones acreditadas por el Ministerio de Educación Nacional, la experiencia profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior.

Se exceptúan de esta condición las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud en las cuales la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional”. (Subrayas fuera del texto)

A su vez, el Decreto [1083](#) de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, respecto de la experiencia profesional establece:

“ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.

Para los efectos del presente decreto, la experiencia se clasifica en profesional, relacionada, laboral y docente.

Experiencia Profesional. Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional”.

De conformidad con la normativa citada, la experiencia profesional se considera adquirida en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo, a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforma el pensum académico de la respectiva formación profesional.

En consecuencia, y para dar respuesta a su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, la experiencia profesional, con la entrada en vigencia del Decreto Ley 019 de 2012, se reconocerá en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo desde la terminación y aprobación de la totalidad de las materias que conforman el pensum académico de la respectiva formación profesional, que para el caso de la consulta corresponde al de administración de empresas.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el Covid - 19, me permito indicar que en el link </eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: María Tello

Revisó: José Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-02-28 14:25:45



CONVOCATORIA PARA CONSOLIDAR UN BANCO DE ELEGIBLES INTERESADOS EN HACER PARTE DE LA MISIÓN TIC 2022 – RUTA 2

Introducción

Misión TIC 2022, es la estrategia del Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones que tiene como objetivo formar a 100.000 jóvenes y adultos colombianos en programación, para enfrentar los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial. Para este proyecto, se elegirán mujeres y hombres que aprenderán a programar a partir de unas rutas de aprendizaje diseñadas con el fin de potenciar el talento digital nacional y convertir a Colombia en un país referente de transformación digital a partir de la programación y el trabajo en equipo.

De acuerdo con el estudio de caracterización de la Brecha de Talento Digital, -Observatorio TI-, en Colombia se prevé una brecha de talento digital acumulada de 83.618 profesionales para el final del período 2016-2025.

Así mismo, en el año 2017 el -Observatorio TI- implementó el Sistema de Monitoreo de la Demanda Laboral del Talento TI en Colombia, el cual consolida la información sobre las vacantes de talento TI que se publican en los principales portales de búsqueda de empleo por parte de las empresas de todos los sectores económicos, donde se puede observar que los requerimientos de personal por parte de éstas, están orientados a vincular programadores para la inserción de sus procesos y servicio en digital.

En razón a estas consideraciones y en concordancia con el objetivo del plan nacional de desarrollo 2018-2022, donde se establece la necesidad de fomentar la oferta de programas virtuales adecuados a la necesidad del país, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en un trabajo conjunto con empresas del sector privado, buscan la promoción y vinculación de jóvenes colombianos para que se capaciten gratuitamente en programación, de acuerdo con un contexto real de las necesidades no solo de las empresas colombianas, sino de las existentes a nivel mundial, iniciativa que se enmarca en el proyecto Misión TIC 2022, que busca formar 100 mil programadores.

Con el desarrollo e implementación de esta iniciativa, se pretende disminuir la demanda en habilidades digitales que requiere el país, en donde estos jóvenes y futuros profesionales puedan ser parte de la cuarta revolución industrial, ayudando a cerrar la brecha de talento e impulsando y fortaleciendo el crecimiento de la economía digital en Colombia.

Con este proyecto estamos contribuyendo al cierre de brecha de talento TI en Colombia, creando oportunidades para los más jóvenes e impulsando el desarrollo de habilidades en resolución de problemáticas a partir de la programación, trabajo en equipo, perseverancia y ética profesional desde temprana edad.



1. OBJETIVO DE LA CONVOCATORIA

Conformar un banco de elegibles de personas interesadas en desarrollar habilidades en el marco del proyecto Misión TIC 2022 para ejecutar la ruta No. 2

2. ASPIRANTES

Dirigido a 1.000 colombianos mayores de 18 años, estudiantes de pregrado en el nivel técnico, tecnológicos o universitarios, o en proceso de formación en programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, egresados de bachillerato con conocimientos generales en programación. Los participantes deberán contar con la disponibilidad de tiempo para desarrollar el proceso de formación en su totalidad.

3. TÉRMINOS Y CONDICIONES

Para participar se debe cumplir con el lleno de los requisitos, revisar el calendario y preparar la información y los documentos que se deberán presentar en la inscripción. Los interesados en participar en la presente convocatoria deberán cumplir con lo siguiente:

- Tener nacionalidad colombiana.
- Ser mayores de edad.
- Los interesados pueden estar estudiando programas de educación superior o de educación para el desarrollo humano y el trabajo.
- Diligenciar el formulario de la inscripción <https://www.misiontic2022.gov.co/adultos.html>
- Tener una cuenta propia y personal de correo electrónico.
- Tener disponibilidad para el desarrollo de la formación.
- Leer los requisitos de la convocatoria y asegurarse de cumplirlos en su totalidad.
- Diligenciar la totalidad de los campos solicitados en el formulario de inscripción, así como adjuntar la documentación requerida.
- Estar atentos al calendario y resultados de la conformación del banco de elegibles.

3.1. Recomendaciones Generales:

Los interesados en participar en la presente convocatoria tendrán presente que, para la formación ofrecida, deben contar con la disponibilidad de tiempo para la formación (40 horas semanales) y a su vez con las herramientas electrónicas necesarias tales como: Conectividad a una red de internet y equipo de cómputo.

De igual forma, deben tener activa una cuenta de correo electrónico personal ya que a través de ella se efectuarán las comunicaciones a que haya lugar, relacionadas con el proceso de convocatoria.

Finalmente, se sugiere leer detenidamente los requisitos establecidos en la convocatoria y asegurarse de cumplirlos en su totalidad previo a la inscripción. Verificado esto, diligencie la totalidad de los campos solicitados en el formulario de inscripción, y de igual forma adjunte la documentación requerida. Culminado lo anterior, este atento a las fechas establecidas en el calendario para el desarrollo de la convocatoria.



4. CALENDARIO DE LA CONVOCATORIA

Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin
Inscripciones	19 agosto de 2020	28 agosto de 2020 hasta 11:59 p.m.
Proceso de evaluación	28 de agosto de 2020	31 de agosto de 2020
Prueba de conocimientos – se establecerán horarios de acuerdo al orden de llegada	1 septiembre de 2020	4 septiembre de 2020
Publicación de resultado	9 septiembre de 2020	9 septiembre de 2020
Matrícula y Vinculación	9 septiembre de 2020	11 septiembre de 2020
Inicio de formación	14 septiembre de 2020	26 diciembre de 2020

5. APERTURA DE LA CONVOCATORIA

La convocatoria será publicada en la página web de la Misión TIC 2022 www.misiontic2022.gov.co, y sus condiciones serán establecidas en el referido portal web.

6. POSTULACIÓN

El aspirante debe leer al detalle los términos de la convocatoria, realizar una única inscripción y adjuntar todos los datos y documentos solicitados en el formulario de inscripción. Para la inscripción a partir del 19 de agosto de 2020, debe registrar los datos en el link del formulario que se describe a continuación: <https://www.misiontic2022.gov.co/adultos.html>

Al momento de diligenciar el formulario tener en cuenta que se debe enviar para que la inscripción se realice de manera correcta.

Las inscripciones o radicados de documentos realizados después de la fecha y hora indicada en el calendario de la convocatoria y por medio distinto al formulario de inscripción oficial, no se tendrán en cuenta dentro del proceso de selección del banco de elegibles.

Una vez inscrito no se permitirán modificaciones, ni se tendrán en cuenta las postulaciones que estén incompletas, que contengan información imprecisa, no veraz, ilegible o repetida.



De acuerdo con lo anterior, de haber presentado algún error en la inscripción, se podrá inscribir nuevamente por una única vez, con lo cual se tomará como inscripción definitiva la que se realice con posterioridad siempre y cuando este dentro del tiempo establecido dentro del cronograma y reúna las condiciones de la convocatoria.

7. PROCESO DE SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS

- Se tendrá en cuenta para la selección de beneficiarios el registro de inscripción con ingreso, fecha y hora de inscripción, siempre y cuando cumplan con la totalidad de los requisitos solicitados.
- La selección se realizará desde el primer registro hasta completar los cupos establecidos para esta convocatoria.
- Realizar una única inscripción en el formulario oficial de la convocatoria, el cual es: <https://www.misiontic2022.gov.co/adultos.html>
- Aceptar y cumplir a cabalidad las reglas de la convocatoria expresadas en los términos y condiciones.
- Aprobar la prueba de ingreso basado en cuatro componentes específicos: habilidades de comprensión de lectura, habilidades matemáticas, habilidades en razonamiento lógico, habilidades en inglés, para la ruta de aprendizaje 2.
- Para el pilotaje de 2020, se realizarán 12500 pruebas a los primeros inscritos que cumplan con los requerimientos por fecha y hora y hasta agotar la totalidad de cupos
- Se realizará la adjudicación de cupos hasta el agotamiento de los recursos destinados por MINTIC para la ruta 2 de formación.
- MinTIC conformarán un comité para la revisión del cumplimiento de los requisitos de los aspirantes.
- Se publicará el listado de los participantes que cumplieron los requisitos, dentro de las fechas establecidas en el numeral 4, calendario de la convocatoria.
- Los aspirantes que cumplan con la totalidad de los requisitos pasarán a la siguiente fase de evaluación. Recibirán la información del enlace para la presentación de la prueba técnica, en el correo electrónico registrado en el formulario, por lo anterior, es muy importante que sea digitado correctamente el email. MinTIC no se hacen responsable que por errores de digitación diligenciada en el formulario no le sea posible continuar con las fases de la convocatoria.
- MinTIC se reservan el derecho de solicitar documentación o aclaraciones adicionales a la información presentada como requisito, con el fin de resolver dudas que se lleguen a presentar.
- La asignación de los 1.000 cupos se dará en estricto orden de puntaje obtenido en la prueba técnica de conocimiento hasta el agotamiento de recursos y siempre y cuando cumplan con la totalidad de los requisitos solicitados, considerando el registro de inscripción.
- De acuerdo con el calendario de la convocatoria se publicará la lista de los beneficiarios que cumplieron los requisitos y que obtuvieron los mejores puntajes en la prueba técnica de conocimiento. Éstos serán publicados en la siguiente página: www.misiontic2022.gov.co



- Las personas seleccionadas a partir de la prueba técnica serán contactadas oficialmente mediante correo electrónico.
- Así mismo, es importante aclarar que si se detecta intento de fraude o comportamiento irrespetuoso por parte del interesado hacia los representantes de MinTIC, aliados, organizadores y/o sus pares, durante el proceso de selección y formación, éste se expone a ser retirado del proceso, con la respectiva anotación para futuras convocatorias y reporte a las entidades competentes.

7.1. Prueba técnica de conocimiento

- Los participantes que se encuentren dentro de la lista publicada de aprobados recibirán al correo registrado en el formulario de inscripción, el link para la presentación de la prueba técnica, en la plataforma habilitada para tal efecto y en las fechas establecidas en el calendario de la convocatoria.
- En el momento de la presentación de la prueba técnica, el participante debe contar con buena conexión a internet, debe terminarla y enviarla antes de la hora establecida en el calendario de la convocatoria
- Los aspirantes al proceso de formación de la ruta de aprendizaje 2, cuenta con cuatro componentes: Comprensión de lectura, razonamiento lógico, matemáticas e inglés.
- La prueba tendrá una duración de 90 minutos y 50 preguntas. Cada componente tendrá una valoración porcentual:
 - ✓ Comprensión de lectura: 20%,
 - ✓ habilidades matemáticas: 30%;
 - ✓ habilidades de razonamiento lógico: 30%; e
 - ✓ Inglés: 20%.
- Las personas que pasen la prueba, pero no logren ingresar en los cupos disponibles para el 2020, podrán postularse para la formación en 2021.

7.2. Listado de espera

Se generará un listado de espera de 300 estudiantes, con el objetivo de vincularlos a la formación si alguno de los seleccionados iniciales no desea iniciar el proceso de formación o deserta durante las primeras sesiones, para lo cual, se les contactará a través de correo electrónico.

8. PUBLICACIÓN DE LA SELECCIÓN DE BENEFICIARIOS

Conforme al calendario establecido se publicará la lista definitiva de beneficiarios que cumplieron con todos los requisitos y aprobaron la prueba técnica de conocimiento al público en general en garantía de equidad y transparencia del proceso.

9. DESARROLLO DEL CURSO



La ruta de aprendizaje 2 contempla para el proceso 2020 una estructura de formación a desarrollarse en 3 ciclos consecutivos de 5 semanas cada uno, con una intensidad de 40 horas por semana, para un total de 200 horas por ciclo, abarcando los siguientes contenidos programáticos:



10. PUBLICACIÓN DE LISTA DE BANCO DE ELEGIBLES

- Conforme al calendario establecido, se publicará la lista definitiva de los colombianos que lograron con satisfacción pasar el proceso de selección, el banco de elegibles de la presente convocatoria, para conocimiento del público en general, en garantía de equidad y transparencia del proceso.
- Esta lista corresponde a quienes cumplieron a satisfacción con los tiempos y requerimientos de la inscripción, y por tanto hacen parte de los candidatos seleccionados.
- Los aspirantes seleccionados serán contactados oficialmente mediante correo electrónico por MinTIC para recibir las indicaciones a seguir, por este motivo, deben registrar un correo electrónico que revise frecuentemente, los errores en estos registros serán causal para no recibir la información y por ende, MINTIC podrá disponer de los cupos que no se hayan podido confirmar por ningún medio.

Si presenta alguna inquietud sobre el proceso de selección o de formación, la persona interesada en participar puede comunicarse al correo electrónico: minticresponde@mintic.gov.co o al siguiente enlace <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Contacto/4801:Registro-PQR>.



El futuro digital
es de todos

Gobierno
de Colombia
MinTIC

MARCO DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL ESTADO COLOMBIANO

Junio 2020

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Viceministerio de Economía Digital
Dirección de Gobierno Digital

Equipo de trabajo MinTIC

Arleth Patricia Saurith Contreras – Directora (e) de Gobierno Digital
Álvaro Fernando Delgado Mariño – Subdirector de Gobierno en Línea
Juan Carlos Noriega Silva – Coordinador de Política
Juan Pablo Salazar Hoyos – Asesor de Gobierno Digital

Equipo de apoyo

Este documento ha sido preparado a partir de insumos y productos en el marco del acompañamiento al MinTIC en materia de transformación digital y gobierno digital desarrollados por Arthur D. Little en el contrato 137-2019 en el marco del Convenio No. 549 del 2019 suscrito entre FONTIC y ACAC; y, ERNST & YOUNG en el contrato 137-2019 en el marco del Convenio No. 549 del 2019 suscrito entre FONTIC y ACAC

Versión	Observaciones
Versión 1 30/06/2020	Publicación Documento

Comentarios, sugerencias o correcciones pueden ser enviadas al correo electrónico: gobiernodigital@MinTIC.gov.co

Manual de Gobierno Digital



Este manual de la Dirección de Gobierno Digital se encuentra bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Tabla de contenido

i. SIGLAS & ABREVIATURAS	5
ii. INTRODUCCIÓN: MARCO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	6
1. ENTENDAMOS DE QUÉ SE TRATA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL ESTADO.....	10
2. PREPAREMOS LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE NUESTRA ENTIDAD.....	17
2.1 CONFORME EL EQUIPO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL	17
¿CÓMO CREAR EL GRUPO INTERNO DE TRABAJO EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL?	19
2.2 EVALÚE EL ESTADO ACTUAL Y ELIMINE BARRERAS QUE IMPIDAN O RALENTICEN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	21
2.2.1 ESTADO ACTUAL. IDENTIFIQUE LAS BRECHAS Y EVALÚE LOS ÁMBITOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	21
2.2.2 ELIMINE BARRERAS QUE IMPIDAN O RALENTICEN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL ...	29
BRECHAS EN ARQUITECTURA EMPRESARIAL	29
BRECHAS EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	30
BRECHAS EN EL CUMPLIMIENTO REGULATORIO	33
BRECHAS DE INFRAESTRUCTURA.....	34
2.3 APLIQUE LA HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	38
2.3.1 ANÁLISIS DE DIMENSIONES.....	40
DEFINA EL OBJETIVO DIGITAL	40
PERSONAS Y CULTURA DIGITAL	44
PROCESOS DIGITALES	46
DATOS DIGITALES Y ANALYTICS.....	48
TECNOLOGÍA DIGITAL	51
2.3.2 MODELO DE MADUREZ – BRECHA DIGITAL	53
IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE INICIATIVAS	55

3. CREEMOS NUESTRO CAMINO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	63
3.1 DEFINA LA VISIÓN DIGITAL Y LA HOJA DE RUTA DIGITAL	63
MISIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA.....	65
OBJETIVOS DE LA ENTIDAD PÚBLICA	66
¿CÓMO CONSTRUIR LA VISIÓN DIGITAL?.....	67
¿CÓMO CONSTRUIR LA HOJA DE RUTA?	68
ESQUEMA MÍNIMO DEL PLAN	68
3.2 ALINEACIÓN CON PETI Y OTROS PLANES	69
3.3 IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE TECNOLOGÍAS ACTUALES Y EMERGENTES.....	72
3.4 IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE SERVICIOS DIGITALES.....	74
3.5 IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE AUTOMATIZACIÓN ROBÓTICA DE PROCESOS.....	75
4. PONGAMOS EN MARCHA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL	76
4.1 PASOS PREVIOS AL DÍA D.....	76
4.2 PASOS POSTERIORES AL DÍA D.....	77
Tabla de Figuras	78



SIGLAS & ABREVIATURAS

4RI	Cuarta Revolución Industrial:
2G, 3G, 4G y 5G	Generaciones de tecnología de telefonía móvil
CONPES:	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DNP:	Departamento Nacional de Planeación
IA	Inteligencia Artificial
IoT	<i>Internet of Things</i> (Internet de las Cosas)
KPIs	<i>Key Performance Indicators</i> (Indicadores Claves de Desempeño)
MinTIC	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
MSPI	Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información
MVP	<i>Minimum Viable Product</i> (Producto Viable Mínimo)
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PIB	Producto Interno Bruto
TI	Tecnologías de la Información
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

INTRODUCCIÓN: MARCO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

El MinTIC pone a disposición de las entidades públicas el Marco para la Transformación Digital, en cumplimiento del artículo 147 de la Ley 1955 del 2019 – Plan Nacional de Desarrollo, que dispone que las entidades estatales del orden nacional deben incorporar en sus planes de acción el componente de transformación digital.

El propósito del Marco es posibilitar la habilitación de capacidades a las entidades públicas para apalancar su transformación digital y el uso de tecnologías emergentes, a través, de la reinención o modificación de los procesos, productos o servicios, para asegurar la generación del valor de lo público.



Esquema básico del Marco de la Transformación Digital para entidades públicas. MinTIC, 2020

La transformación digital para el Estado colombiano debe generar valor público al mejorar el funcionamiento de las entidades y la interacción entre los ciudadanos a través de lo digital. Para lo cual, son cinco (5) propósitos transversales que se pretenden lograr:

- i) servicios digitales de confianza y calidad;
- ii) procesos internos seguros y eficientes;
- iii) decisiones basadas en datos;
- iv) empoderamiento ciudadano;
- v) impulsar territorios inteligentes a partir de la preparación de las entidades responsables de ejecución de acciones en la materia.



MinTIC, 2020. Arthur D. Little

El documento se encuentra dividido en cuatro secciones, que contienen la Ruta hacia la Transformación Digital, iniciando por la sección i) Entendamos de qué trata la transformación Digital; ii) Preparemos la transformación de nuestra entidad; iii) Creemos nuestro camino de transformación; y, iv) Pongamos en marcha la transformación digital.

En las secciones anteriormente descritas, se profundizará sobre la Ruta hacia la Transformación Digital, que contiene cinco pasos esenciales: i) conformación del equipo de transformación digital; ii) evaluar el estado actual & eliminar barreras que impidan o ralenticen la transformación digital; iii) definición de la visión digital & la

hoja de ruta de la transformación digital; iv) ejecutar la ruta e implementar proyectos de transformación digital; y por último, v) preparar y evaluar las acciones relacionadas con el inicio y puesta en marcha de soluciones de transformación digital.



Resumen de la Ruta hacia la Transformación Digital de las entidades públicas en Colombia
MinTIC, 2020.

Adicionalmente, el MinTIC pone a disposición de las entidades públicas el KIT de la Transformación digital compuesto por cuatro (4) herramientas:

- **Herramienta de medición de transformación digital:** facilita la priorización de iniciativas para la transformación digital de las entidades públicas. Con esta herramienta se busca, además: revisar los modelos de gestión y procesos actuales para identificar lo que se quiere mejorar; medir el grado de madurez digital de manera sencilla e identificar la brecha existente; identificar y priorizar proyectos de transformación digital; y gestionar la implantación de los proyectos de transformación digital.
- **Guía para el uso de tecnologías emergentes:** orienta en el uso y adopción de las nuevas herramientas digitales para crear servicios, procesos internos más eficientes, intuitivos y seguros.
- **Guía para el diseño de servicios digitales:** desarrolla lineamientos para transformar la experiencia de los ciudadanos a través de interacciones digitales centradas en ellos.

- **Guía para la automatización robótica de procesos:** busca procesos ágiles a través de la automatización inteligente con capacidad de entregar flujos de trabajo 100% precisos.

Es importante resaltar, que este documento funciona como una **guía transversal** para el desarrollo de la transformación digital de entidades públicas **tanto nacionales como territoriales**. De esta manera, el MinTIC a través de la Dirección de Gobierno Digital, como vertebrador e impulsor de la transformación digital del Estado, ofrece este documento dónde de manera pedagógica se busca el logro de los siguientes 4 objetivos generales:

1. Explicar cómo desarrollar los procesos y cómo elaborar el proyecto de transformación digital.
2. Consolidar la abundante terminología correspondiente a la transformación digital.
3. Lograr que todas las entidades nacionales y territoriales utilicen el mismo lenguaje y metodología al realizar sus proyectos particulares de transformación digital.
4. Impulsar el desarrollo de proyectos de transformación digital y el uso de tecnologías emergentes.

1

ENTENDAMOS DE QUÉ SE TRATA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL ESTADO

Los países están presenciando lo que el Foro Económico Mundial denomina como “Cuarta Revolución Industrial”, en el que el Internet y lo digital se ha convertido en un elemento disruptor para la creación de nuevos productos y la prestación de servicios de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este cambio no se define, en específico, por un conjunto de tecnologías emergentes, en sí mismas, sino por la transición hacia nuevos procesos, productos y servicios que se desarrollan a partir de la infraestructura digital actualmente disponible.

Figura 1 Tecnologías Cuarta Revolución Industrial



Fuente: Arthur D. Little

La cuarta revolución industrial, ha dado paso a la llamada **Economía Digital**, que condensa la “nueva economía” generada a partir de negocios de datos, servicios digitales y las nuevas tecnologías. Esta nueva realidad genera retos para las **empresas y las entidades públicas** para adaptar sus modelos de negocio/misionales, y modificar los procesos asociados mediante proyectos de transformación digital. Dar ese paso, asegura ventajas para ser competitivos y eficientes en el marco de la actual revolución digital.

En un estudio realizado en Colombia por la firma Arthur D. Little, durante el 2017¹, se encontró que, para el caso del sector privado, en las empresas de seis sectores relevantes, la economía digital comprende diferentes entendimientos en tres (3) categorías específicas: transacciones y procesos, interacción con el cliente y modelo de negocio.

Figura 2 Qué se entiende por Economía Digital



Nota: Personalización e intercambio de servicios y productos corresponden a 2 de las categorías de manera simultánea

Fuente: Análisis Arthur D. Little

En el caso del sector público, este concepto se relaciona con los modelos de gestión misionales dirigidos a la satisfacción ciudadana mediante una interacción óptima desde lo digital con el Estado, en donde predomine la innovación para la prestación de más y mejores servicios, adoptar procesos a los cambios digitales, y la mejora sustancial de las transacciones digitales con la ciudadanía a través de la aplicación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

¹ Arthur D. Little, entrevistas con 30 compañías multinacionales en Colombia

¿QUÉ ES TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN EL ESTADO?

La transformación digital, es un concepto que involucra un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en el Estado, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de servicios de gobierno digital, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y gestionados por máquinas (OECD, 2019 citado en el CONPES 3975). De esta forma, lo digital genera capacidades para la innovación y la digitalización de las entidades públicas a través del uso de tecnologías actuales y emergentes, dentro del que incluye, el uso generalizado de las tecnologías de Inteligencia Artificial.

Para avanzar en la transformación digital del Estado, se debe avanzar en dos propósitos concretos:

- En el Estado, la transformación digital implica procesos de cambio estratégico con visión a largo plazo, en donde el uso de las tecnologías digitales involucra no sólo el aspecto tecnológico, sino los procesos y la cultura de las entidades públicas, impactando los procesos, servicios, y en general, la interacción con sus usuarios. El propósito central debe estar orientado en potenciar la eficiencia y la eficacia del Estado, y facilitar los procesos a los usuarios al interior de las entidades.
- En los ciudadanos, la transformación digital del Estado genera cambios estratégicos en la manera como tradicionalmente, la ciudadanía, se relacionan y acceden a los servicios del Estado para resolver problemas o atender sus necesidades, aspectos que deben ser resueltos y mejorados a través de nuevas tecnologías.

Figura 3 Propósitos de proyectos de Transformación Digital



Fuente: MinTIC, Arthur D. Little

De manera concreta, los proyectos de transformación digital en una entidad pública buscan alcanzar uno o varios de los siguientes **objetivos**:

Figura 4 Objetivos de Proyectos de Transformación Digital



Fuente: MinTIC

Figura 5: Propósitos de la transformación digital del Estado

1. **Habilitar y mejorar la provisión de Servicios Digitales de confianza y calidad:** consiste en poner a disposición de ciudadanos, usuarios y grupos de interés,

trámites y servicios del Estado que cuenten con esquemas de manejo seguro de la información, que estén alineados con la arquitectura institucional de la entidad (Arquitectura misional y Arquitectura de TI) y que hagan uso de los servicios de autenticación electrónica, interoperabilidad y carpeta ciudadana, a fin de que éstos sean ágiles, sencillos y útiles para los usuarios.

2. **Lograr procesos internos seguros y eficientes a través del fortalecimiento de las capacidades de gestión de tecnologías de información:** consiste en desarrollar procesos y procedimientos que hagan uso de las tecnologías de la información, a través de la incorporación de esquemas de manejo seguro de la información y de la alineación con la arquitectura institucional de la entidad (Arquitectura misional y Arquitectura de TI), a fin de apoyar el logro de las metas y objetivos de la entidad.
3. **Tomar decisiones basadas en datos a partir del aumento en el uso y aprovechamiento de la información:** consiste en mejorar la toma de decisiones por parte de la entidad, ciudadanos, usuarios y grupos de interés, para impulsar el desarrollo de servicios, políticas, normas, planes, programas, proyectos o asuntos de interés público, a partir del uso y aprovechamiento de datos que incorporan estándares de calidad y seguridad en su ciclo de vida (generación, recolección, almacenamiento, procesamiento, compartición, entrega, intercambio y eliminación).
4. **Impulsar el desarrollo de territorios y ciudades inteligentes para la solución de retos y problemáticas sociales, a través del aprovechamiento de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones:** consiste en promover el codiseño y la implementación de iniciativas de tipo social, ambiental, político y económico, por parte de entidades públicas y diferentes actores de la sociedad, para el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos e impulsar el desarrollo sostenible, a través del uso y aprovechamiento de las TIC de manera integrada y proactiva.
5. **Empoderar a los ciudadanos a través de la consolidación de un Estado Abierto:** consiste en lograr una injerencia más efectiva en la gestión del Estado y en asuntos de interés público por parte de ciudadanos, usuarios y grupos de

interés, para impulsar la gobernanza en la gestión pública, a través del uso y aprovechamiento de las tecnologías digitales.

6. **Crear Soluciones Innovadoras:** consiste en crear proyectos flexibles y adaptativos que generen valor a la ciudadanía y a las entidades públicas en general, a través del uso de tecnologías emergentes. De esta manera se crean procesos y estructuras organizacionales adaptativas, cambiantes y en constante reinención de acuerdo a las necesidades particulares que vayan surgiendo con el paso del tiempo.

En desarrollo de los propósitos y objetivos anteriores, las entidades deben habilitar capacidades esenciales, para el desarrollo de proyectos digitales y de tecnologías emergentes, que pueden estar orientados por los siguientes principios²:

- Uso y aprovechamiento de la infraestructura de datos públicos, con un enfoque de apertura por defecto.
- Aplicación y aprovechamiento de estándares, modelos, normas y herramientas que permitan la adecuada gestión de riesgos de seguridad digital, para generar confianza en los procesos de las entidades públicas y garantizar la protección de datos personales.
- Plena interoperabilidad entre los sistemas de información públicos, que garantice el suministro e intercambio de la información de manera ágil y eficiente a través de una plataforma de interoperabilidad.
- Optimización de la gestión de recursos públicos en proyectos de Tecnologías de la Información a través del uso de los instrumentos de agregación de demanda y priorización de los servicios de nube.

² Ver artículo 147 del Plan Nacional de Desarrollo.

- Promoción de tecnologías basadas en software libre o código abierto, lo anterior, sin perjuicio de la inversión en tecnologías cerradas. En todos los casos la necesidad tecnológica deberá justificarse teniendo en cuenta análisis de costo–beneficio.
- Priorización de tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial.
- Vinculación de todas las interacciones digitales entre el Estado y sus usuarios a través del Portal Único del Estado colombiano y la Sede Electrónica propia de la entidad.
- Implementación de todos los trámites nuevos en forma digital, en consecuencia, la interacción del Ciudadano–Estado sólo será presencial cuando sea la única opción.
- Implementación de la política de racionalización de trámites para todos los trámites, eliminación de los que no se requieran, así como en el aprovechamiento de las tecnologías emergentes y exponenciales.
- Inclusión de programas de uso de tecnología para participación ciudadana y Gobierno abierto en los procesos misionales de las entidades públicas.
- Inclusión y actualización permanente de políticas de seguridad y confianza digital.
- Promoción del uso de medios de pago electrónico.

EN CONCLUSIÓN

La transformación digital implica un proceso de cambio institucional en las entidades públicas para adecuar su estrategia para asumir los retos de la cuarta revolución industrial, involucrando no solo posibles cambios tecnológicos, sino también, la adecuación de los procesos y su cultura, todo esto para facilitar, entre otros propósitos y objetivos, la eficacia y eficiencia del Estado, facilitar la interacción con la ciudadanía, e incrementar el uso de tecnologías actuales y emergentes para la generación de valor público.

PREPAREMOS LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL DE NUESTRA ENTIDAD



PREPAREMOS LA TRANSFORMACIÓN DE NUESTRA ENTIDAD

2.1 Conforme el Equipo de TD

2.2 Evalúe el estado actual & elimine barreras que impidan o ralenticen la transformación digital

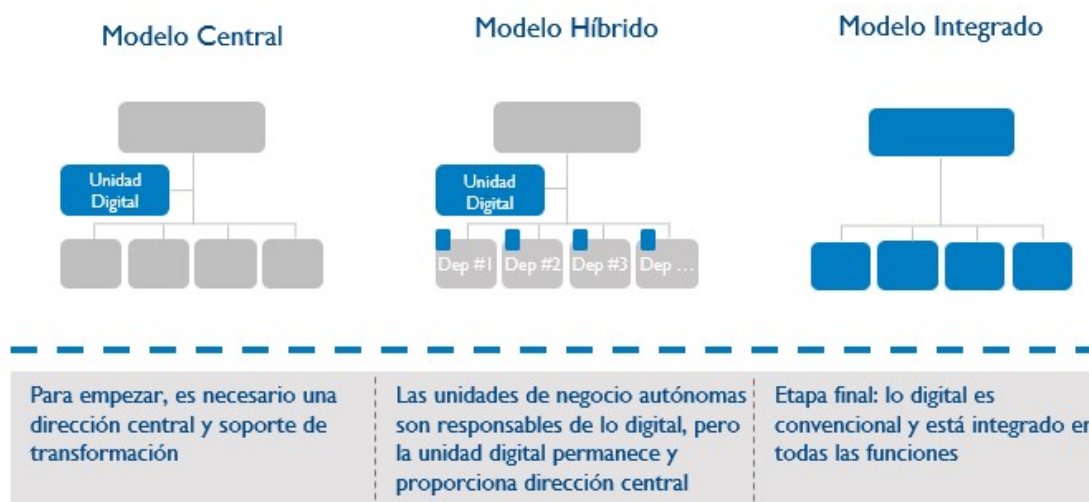
2.3 Aplique la herramienta de la transformación digital

Preparemos la transformación digital de nuestra entidad, condensa todas las acciones preparatorias que permitirán el diseño e implementación de proyectos de transformación digital. Todas las acciones están orientadas en la generación de capacidades al interior de las entidades que posibilitarán el logro de los propósitos de digitalización y desarrollo de tecnologías emergentes.

2.1 CONFORME EL EQUIPO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Conformar el equipo de transformación digital es el primer paso para asegurar el éxito en la implementación. Es importante recalcar que **no existe un modelo único** para configurarlo, puede incluso verse como un **modelo continuo y escalable** acorde a las necesidades particulares en el proceso de digitalización de la entidad y su nivel de digitalización actual.

Figura 6: Modelos de configuración de una unidad digital



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para valorar la dimensión en la configuración del equipo, se debe dar respuesta a 5 cuestiones:

1. ¿Qué tan amplia es la brecha digital en los procesos clave para llegar al estado ideal?
2. ¿Hasta qué punto puede mejorar la eficacia y eficiencia los procesos core mediante proyectos de transformación digital?
3. ¿Qué tan efectivo resulta el esquema organizacional existente para llevar adelante un proceso de transformación digital?
4. ¿Qué tipo de competencias se requieren en el equipo de transformación digital?
5. ¿Se requiere un equipo de transformación digital temporal o permanente? ¿Se requiere formalizar el equipo mediante la creación de un grupo interno de trabajo en transformación digital?

PASOS PREVIOS A LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Es importante resaltar que la transformación digital de las entidades públicas requiere de la participación y esfuerzos de diversas áreas de la organización, entre estas: la Dirección, Planeación, Tecnología, Procesos, Talento Humano, y otras áreas misionales claves responsables de ejecutar iniciativas de transformación digital.

Antes de conformar el equipo de transformación digital es importante seguir los pasos previos referidos a continuación:

1. Contar con la decisión del representante legal de la entidad para el inicio de las acciones y la formulación de la estrategia de transformación digital.
2. El representante legal debe designar un servidor público responsable de liderar la ejecución de la estrategia de transformación digital y la articulación de las acciones correspondientes. Se sugiere que el liderazgo recaiga en el responsable de la oficina de planeación de la entidad o en un servidor de dedicación exclusiva y con el suficiente empoderamiento de la Dirección.
3. La estrategia de transformación digital involucra la participación de otros líderes corresponsables, con el propósito que coadyuven con el logro de las acciones conforme con sus competencias, para ello, es indispensable que participen activamente el Líder de Tecnologías de la Información (CIO), Líder de Talento Humano, Líder de Procesos (si se tiene), Líder de Archivo, y el Líder de Atención a la Ciudadanía, o sus cargos equivalentes.

4. Todas las áreas de la organización deberán responder por las acciones que le corresponden y reportar al líder de la estrategia el respectivo avance.
5. Periódicamente deben presentarse los reportes al Representante Legal.

¿CÓMO CREAR EL GRUPO INTERNO DE TRABAJO EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL?

Es posible que la entidad defina la necesidad de crear un Grupo Interno de Trabajo en Transformación Digital, a continuación, presentamos un repaso de los requisitos para su conformación³:

1. De conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determine las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento. Así mismo, deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

2. Al examinar el texto del artículo 115 de la Ley 489 de 1998, se observa que, frente a la conformación de grupos internos de trabajo, se hace alusión a los empleos de la planta de personal y a los empleados que desempeñan dichos empleos en los organismos y entidades del Estado.

3. La designación del coordinador de un Grupo Interno de Trabajo es una decisión facultativa del nominador, cuyo objeto es suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz. Por lo que, la coordinación de un grupo interno de trabajo podrá ser otorgada o retirada de manera discrecional por la administración al empleado que cumpla con las condiciones.

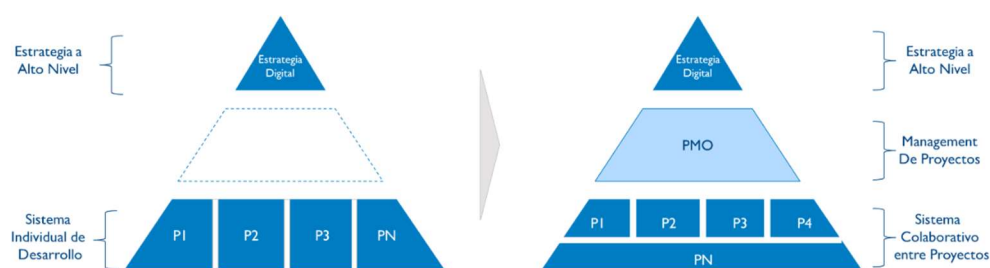
³ Ver:

- Concepto DAFP 80241 del 2016. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=70577>
- Concepto DAFP 4211 del 2019. Disponible en:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=91502>

4. La administración puede reubicar los cargos donde lo requiera, de acuerdo con la naturaleza del cargo.

Resueltas las cuestiones anteriores, es importante verificar las capacidades de implementación al interior de las entidades, puesto que parte del equipo de transformación digital podrían desempeñar actividades de Administración y/o Implementación de Proyectos de Cambio, mediante una Project Management Office (PMO) – Oficina de Administración de Proyectos.

Figura 7: Oficina de PMO



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Es necesario que la Oficina o Sub-equipo de Implementación de Proyectos que se constituya sea **ágil** y no esté condicionada por excesivos elementos/procedimientos constitutivos propios del equipo. En este sentido, lo más adecuado establecer una PMO que gire alrededor de los siguientes **6 elementos**:

Figura 8: Elementos de una PMO



Fuente: Análisis Arthur D. Little

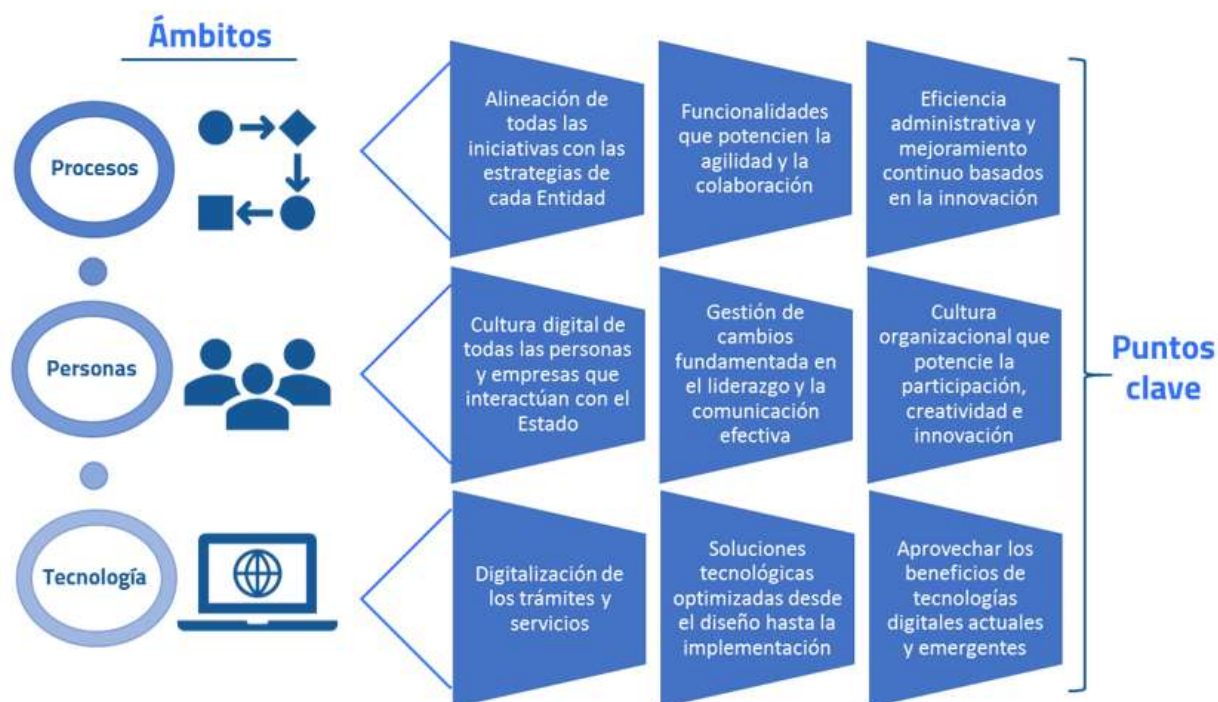
2.2 EVALÚE EL ESTADO ACTUAL Y ELIMINE BARRERAS QUE IMPIDAN O RALENTICEN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Esta sección contiene los elementos para evaluar el estado actual de la entidad partiendo de tres ámbitos: procesos, personas y tecnología; y, en segundo lugar, se desarrollará los aspectos y recomendaciones para eliminar las barreras que impiden o ralentizan la transformación digital.

2.2.1 ESTADO ACTUAL. IDENTIFIQUE LAS BRECHAS Y EVALÚE LOS ÁMBITOS DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las entidades deben identificar las brechas que pueden impedir o ralentizar la transformación digital, lo cual, permitirá determinar el estado ideal para abordar sus procesos, las relaciones con las personas y la tecnología. Los proyectos de transformación digital en cualquier entidad público deben tener en cuenta los siguientes **3 ámbitos de actuación**.

Figura 9 Ámbitos de un proyecto de transformación digital



Fuente: MinTIC

HERRAMIENTAS PARA EVALUAR EL ESTADO ACTUAL E IDENTIFICAR LAS BRECHAS

Se recomienda evaluar el estado actual e identificar las brechas, a partir de las siguientes acciones:

1. Programe y prepare entrevistas con los líderes responsables de procesos, tecnología y talento humano.
2. Analice la información recolectada en las entrevistas como en fuentes documentales relacionadas con las dimensiones de la transformación digital.
3. Identifique las barreras en cada uno de las dimensiones.
4. Diligencie la herramienta de Transformación Digital, el cual arrojará como resultados el nivel de madurez de la entidad y un mapa de calor de la priorización de procesos sobre los cuáles se podría concentrar los esfuerzos en transformación digital.

La revisión de las dimensiones de procesos, personas y tecnología, son un **insumo fundamental** para aplicar la Herramienta de Transformación Digital, que se explicará más adelante.

- **Procesos:** consiste en potenciar la eficiencia y eficacia de las actividades dentro de los procesos de la organización. En muchas situaciones, es asociada directamente con la reducción en los tiempos de trabajo y en la reducción de costos asociados a las actividades particulares de cada entidad. La finalidad se traduce en la optimización y potenciar la mejora continua dentro de la entidad para el beneficio de los usuarios. El gráfico que se expone a continuación, resume las acciones principales.

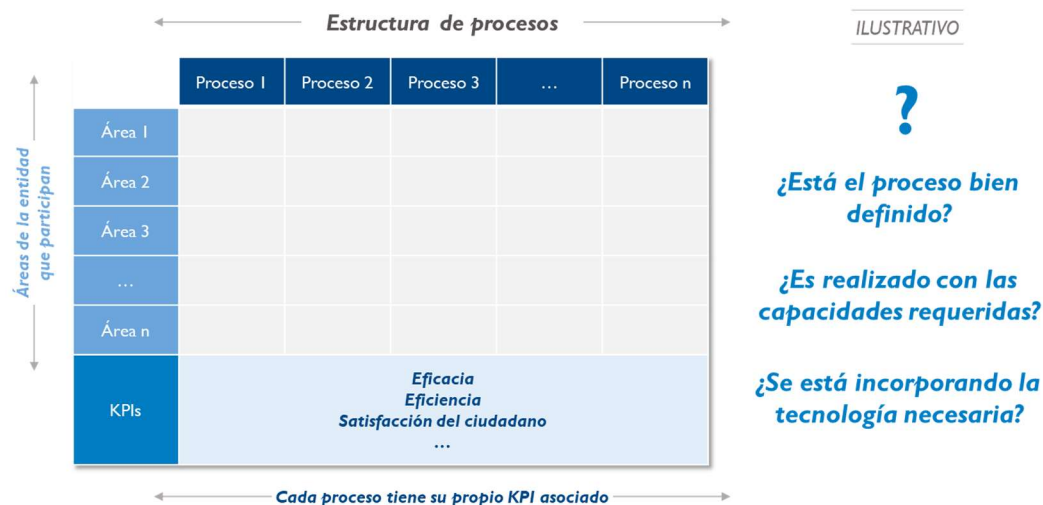
Figura 10 Ámbito 1 Procesos



Fuente: MinTIC

Para el análisis de los procesos de cara a la transformación digital, es crítico comprender los **principales procesos de la entidad** con el fin de buscar posibilidades de mejora y así potenciar la eficiencia y eficacia en los procesos internos y aumentar la calidad en la interacción con la ciudadanía, para lo cual, los procesos se deben analizar en relación a sus KPI (Indicadores Clave) relacionados con la eficacia, eficiencia, satisfacción del ciudadano, entre otros.

Figura 11: Reflexión Interna de Procesos



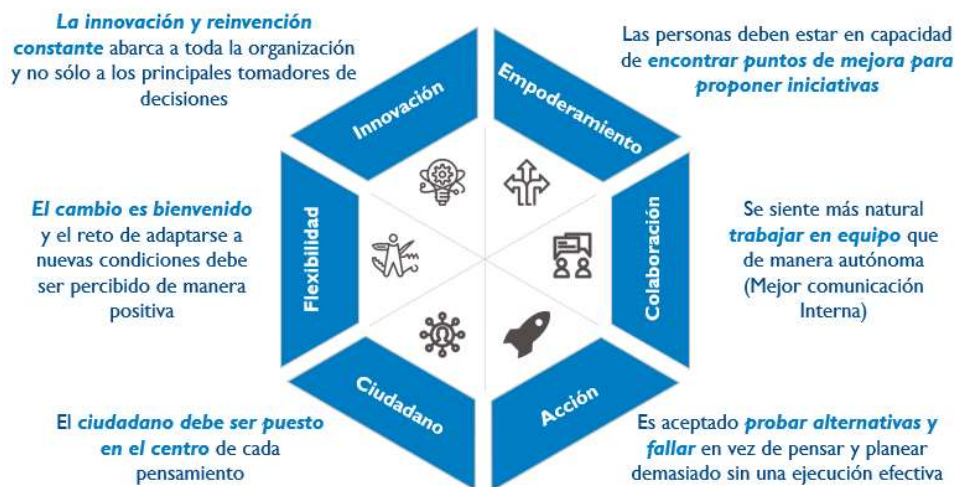
Fuente: Arthur D. Little

A continuación, se presentan algunas preguntas orientadoras para verificar la dimensión de procesos, las respuestas deben trascender más allá de un resultado afirmativo o negativo, se debe profundizar en el cómo y el por qué (cuando se estime pertinente).

1. ¿Están los procesos adecuados a los retos de la transformación digital?
2. ¿Cuántos procesos se encuentran digitalizados o automatizados vs cuantos se encuentran en estado analógico?
3. ¿La entidad se encuentra preparada para gestionar sus trámites y procedimientos conforme los lineamientos de los Servicios Ciudadanos Digitales?
4. ¿La entidad tiene implementado el expediente electrónico, de acuerdo a los lineamientos establecidos por MINTIC y Archivo General de la Nación?
5. ¿La entidad ha implementado mecanismos de validación y autenticación para los documentos y expedientes electrónicos?
6. ¿La entidad ha implementado gestión documental electrónica de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación?
7. ¿La entidad cuenta con un Sistema de Gestión de documentos electrónicos de archivo (SGDEA) que apoya o respalda la gestión documental electrónica?

8. ¿La entidad ha implementado estrategias de preservación digital a largo plazo para la información y/o documentación electrónica y/o digital?
 9. ¿La entidad desarrolla procesos de formación para la gestión y preservación de documentos y expedientes en ambientes electrónicos?
 10. ¿La entidad cuenta con sede electrónica?
 11. ¿La entidad cuenta con 100% trámites y procedimientos disponibles para gestión por los usuarios en la sede electrónica? ¿Cuál es el porcentaje de trámites disponibles 100% en línea?
 12. ¿La entidad cuenta con 100% notificaciones electrónicas?
 13. ¿La entidad cuenta con 100% pagos electrónicos?
- **Personas:** busca crear una cultura digital dentro y fuera de la entidad. Todos los actores que interactúan directa o indirectamente con la entidad hacen parte de los actores a tener en cuenta dentro de las acciones de cambio cultural. En esta dimensión, se debe contemplar cómo las personas interactúan con la entidad, en el siguiente gráfico se refieren algunos comportamientos y acciones a tener en cuenta en materia de innovación, empoderamiento, colaboración, acción, ciudadanos y flexibilidad.

Figura 12 Ámbito 2 Personas



Fuente: MinTIC

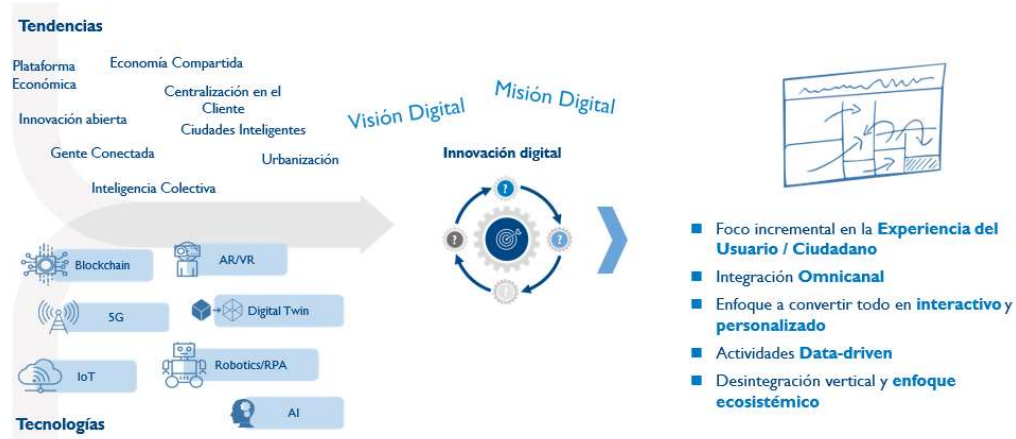
Algunas preguntas para verificar el estado del avance de la transformación digital en la dimensión de las personas:

1. ¿La entidad puede atender el 100% de las solicitudes, trámites o procedimientos por medio digital?
 2. ¿Cuántos trámites y procedimientos se encuentran digitales o automatizados? ¿Cuál es la brecha existente entre los trámites y procedimientos analógicos vs los digitales?
 3. ¿La ciudadanía cuenta con canales digitales de atención 24/7?
 4. ¿La ciudadanía dispone de herramientas de seguimiento digital a sus trámites o procedimientos? ¿En qué porcentaje?
 5. ¿La ciudadanía puede interactuar con la entidad por medio de bot automatizado y entrenado para dar soluciones en tiempo real?
 6. ¿Cuántas personas acceden a servicios y procedimientos por canales digitales vs canales físicos?
 7. ¿Está preparado el personal interno para asumir los retos de la transformación digital? ¿Cuenta con la formación necesaria para asumir los retos de la transformación digital? ¿Cuento con plan de comunicación y gestión del cambio para facilitar la transformación digital?
 8. ¿Está preparado el personal interno para tramitar y gestionar procedimientos 100% digitales?
 9. ¿La entidad cumple con al 100% con la normativa en materia de protección de datos personales?
- **Tecnología:** Consiste en utilizar las tecnologías actuales y emergentes para crear valor público mediante soluciones optimizadas de principio a fin, y con la creación de canales digitales para la interacción de los ciudadanos con el Estado mediante trámites digitales seguros, eficientes e interactivos.

Para lograrlo, es de suma importancia potenciar constantemente la experiencia de los usuarios y ciudadanos mediante una mejora continua en las plataformas digitales de las entidades en el país. De esta manera, se debe suplir las necesidades de los ciudadanos de manera integral mediante una estrategia omnicanal, enfocar las acciones a convertir todo en interactivo y

personalizado, desarrollar las decisiones basadas en datos, entre otros. Con estos factores tanto los ciudadanos como los usuarios se pueden ver beneficiados mediante plataformas interactivas y de alto impacto, reduciendo tiempos en los principales procesos y facilitando la interacción con las plataformas de servicios digitales.

Figura 13 Ámbito 3 Tecnología



Fuente: Arthur D. Little

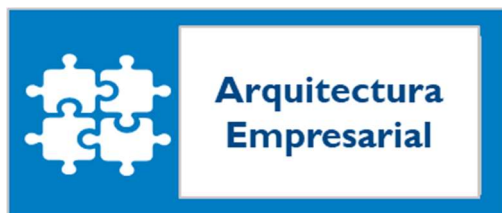
Algunas preguntas para verificar el estado del avance de la transformación digital en el componente tecnológico:

1. ¿La entidad cuenta con Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI?
2. ¿La entidad cumple con el Marco de Arquitectura Empresarial?
3. ¿La entidad cumple con el Marco de Seguridad y Privacidad de la Información?
4. ¿La entidad cuenta con protocolos de intercambio de documentos y expedientes electrónicos?
5. ¿La entidad cuenta con el 100% protocolos y mecanismos de protección frente a incidentes cibernéticos?
6. ¿La entidad cuenta mecanismos de interacción con el CSIRT – Gobierno?
7. ¿La entidad cuenta con procedimientos para la recuperación frente a posibles desastres cibernéticos?
8. ¿La entidad tiene planes para recuperar la información y documentos posterior a ataques cibernéticos y/o incidentes tecnológicos?

9. ¿La entidad cuenta con mecanismos de redundancia y respaldo digital?
10. ¿La entidad cuenta con mecanismos de respaldo energético frente a cortes eléctricos que puedan afectar la disponibilidad de la infraestructura TI?
11. ¿La entidad cuenta con la conectividad suficiente para asumir los retos de la transformación digital?
12. ¿La arquitectura empresarial de la entidad permite asumir los retos de la transformación digital y la implementación de tecnologías emergentes?
13. ¿La entidad cuenta con tecnologías para automatizar procesos? ¿La entidad cuenta con tecnologías emergentes?

2.2.2 ELIMINE BARRERAS QUE IMPIDAN O RALENTICEN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

A partir de la evaluación en las dimensiones de procesos, personas y tecnología, es necesario continuar con acciones concretas para eliminar barreras que impidan o ralenticen la transformación digital. A continuación, se mencionan algunas barreras genéricas que deben eliminarse en los procesos de transformación digital:



BRECHAS EN ARQUITECTURA EMPRESARIAL

Las entidades públicas pueden tener dificultades en su arquitectura empresarial, por lo que deben integrar una arquitectura digital para aumentar sus habilidades, capacidades internas y su gestión de tecnologías de la información. Se sugiere verificar el cumplimiento del Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial del Estado⁴ desarrollado por el MinTIC.

El Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial del Estado es la base para implementar la arquitectura de Tecnologías de la Información. Con él se busca habilitar las distintas estrategias de las TIC para las entidades públicas en el país. En otras palabras, este es un **instrumento capaz de definir los lineamientos, mejores prácticas y hoja de ruta para la implementación de estrategias de TI.**

La arquitectura empresarial se diferencia si se trata de una **entidad territorial o nacional ya que las estrategias entre los 2 tipos de entidades varían:**

⁴ <https://www.MinTIC.gov.co/arquitecturati/630/w3-propertyvalue-8114.html>

1. Por un lado, las **entidades nacionales** deben crear una política mediante tecnologías emergentes para crear valor público mediante la interacción del Estado con los ciudadanos.
2. Por otro lado, las **entidades territoriales** deben buscar estrategias dentro de su política para crear territorios y ciudades digitales en el que todos los actores sean integrados bajo los desarrollos digitales mediante tecnologías de la información relevantes para este fin.



BRECHAS EN SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las entidades pueden tener brechas en su seguridad de la información, por tanto, los esfuerzos se centran en buscar la adopción del **Modelo de Seguridad de Privacidad de la Información (MSPI)**⁵ para construir un modelo robusto y así proteger tanto la información privada y privilegiada de las entidades públicas como la información de los ciudadanos en los canales digitales públicos.

Ahora bien, el MSPI cuenta con un ciclo de operación, el cual permite que la seguridad y privacidad de la información sea un sistema de gestión sostenible dentro de las entidades mediante la constante revisión y mejora continua del estado del MSPI de una entidad en específico. Las principales fases en las cuáles se divide el ciclo son las siguientes:

⁵ <https://www.MinTIC.gov.co/gestion-ti/Seguridad-TI/Modelo-de-Seguridad/>

Figura 14 Ciclo Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información



Fuente: MinTIC

Por otro lado, el MSPI contiene adicionalmente una **matriz de madurez de la seguridad de Privacidad de la Información de 6 niveles** que se encargan de medir el nivel del progreso de una entidad pública en la implementación del modelo de seguridad y privacidad de la información. De esta manera, se estandarizó el estado ideal “optimizado” de las entidades públicas en este aspecto. Con el estado ideal construido se facilita la evaluación de las principales brechas que existen entre el estado actual en seguridad y privacidad de las entidades públicas con respecto al estado más óptimo dentro de la matriz.

Figura 15 Niveles de la Matriz de Madurez MSPI



Fuente: MinTIC

Mediante la **matriz de madurez** creada en el modelo, las entidades están en capacidad de comprender con **facilidad el estado actual de seguridad** de la información digital en el que se encuentran y el lugar óptimo donde deben estar para cumplir con la totalidad de los objetivos contemplados en el modelo.

Finalmente, gracias al uso adecuado de las TIC junto con el MSPI, se debe continuar fortaleciendo la seguridad de la información para lograr contar con entidades nacionales y territoriales digitales seguras, y paralelamente, ofrecerles a los ciudadanos plataformas gubernamentales digitales que cuenten con una adecuada protección y privacidad de los datos.



BRECHAS EN EL CUMPLIMIENTO REGULATORIO

La gobernanza de los datos es de suma relevancia a la hora de crear proyectos de transformación digital en Colombia. La Ley 1581 de 2012, y las instrucciones de la Superintendencia de Industria y Comercio, presentan el marco regulatorio en términos de protección de datos personales que toda entidad pública en el país debe seguir.

Los derechos a la protección de datos personales aplican a todas las tecnologías que usen tratamientos de datos de manera transversal bajo una serie de principios establecidos: Legalidad, Libertad, Finalidad, Transparencia, Veracidad, Seguridad, Confidencialidad, Acceso, Seguridad restringida. Para el cumplimiento de estos principios, se sugiere consultar la Guía de Accountability de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Por otro lado, para el desarrollo digital de las entidades públicas se debe tener en cuenta como base legal el **artículo 147 de la Ley 1995 de 2019** en el cual se establece la obligación a las entidades públicas de establecer planes de transformación digital con “plena interoperabilidad entre los sistemas de información públicas que garantice el suministro e intercambio de la información en tiempo real de manera ágil y eficiente”.

Por su parte, en el capítulo II del Decreto-Ley 2106 del 2019, se definen los aspectos para la transformación digital para una gestión pública efectiva, se contempla obligaciones concretas en los siguientes asuntos:

- Obligación de uso de los canales digitales entre autoridades
- Implementación de los servicios ciudadanos digitales
- Interoperabilidad de la información de las autoridades integradas a los servicios ciudadanos digitales
- Integración a la sede electrónica
- Portal Único del Estado Colombiano

- Gestión documental electrónica y preservación de la información
- Transacciones a través de medios electrónicos
- Registro público de profesionales, ocupaciones y oficios
- Desmaterialización de certificados, constancias, paz y salvos y carnés

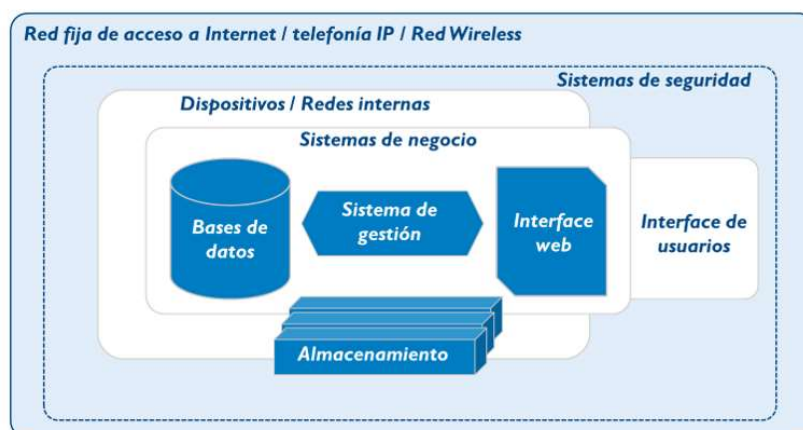


BRECHAS DE INFRAESTRUCTURA

Se requiere adoptar acciones para disminuir las brechas en materia de infraestructura TIC y TI:

- **Falta de capacidades en telecomunicaciones:** Las capacidades en telecomunicaciones son una limitante para lograr llegar a impactar a ciudadanos provenientes de diversos territorios y de distintos estratos socioeconómicos. Dado que la transformación digital de las entidades públicas busca mejorar la interacción entre los ciudadanos y el Estado, si no hay una amplia cobertura en telecomunicaciones, el objetivo puede verse truncado.
- **No disponer de una infraestructura tecnológica “mínima”:**
A la hora de afrontar un proyecto de transformación digital, la entidad pública debe disponer de infraestructura tecnológica mínima, sobre la cual poder transformar procesos, diseñar nuevos modelos de gestión o relación con la ciudadanía. Un ecosistema TIC mínimo está formado por los siguientes elementos:

Figura 16 Infraestructura Mínima Digital



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Cada elemento del ecosistema TIC (hardware, software, dispositivos, redes y administración o gestión de sistemas, entre otros) podrá tener la complejidad y profundidad que en cada entidad pública se requiera.

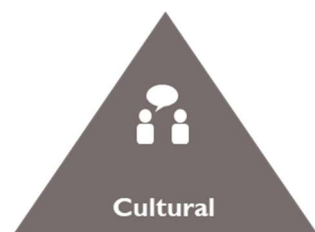
- Infraestructura obsoleta en el mediano plazo: la implementación de tecnologías relevantes en el proceso de transformación digital debe ser suficientemente robusta y adaptativa para que el cambio inevitable y constante de tecnologías entrantes no afecte el desarrollo digital de la entidad pública. La estrategia digital implementada debe estar en **capacidad de ser resiliente y desarrollarse constantemente para no sufrir de obsolescencia en el mediano plazo**, y evitar dificultades en el ciclo nocivo del desarrollo digital en infraestructura obsoleta.

Figura 17 Ciclo Nocivo del Desarrollo Digital por Infraestructura Obsoleta



Fuente: Análisis Arthur D. Little

- **Personal calificado:** Para poder soportar un desarrollo digital a nivel territorial y nacional, debe haber suficientes profesionales capaces de desempeñarse en todas las áreas de tecnología de la información para suplir las necesidades crecientes del mercado en este ámbito y de esta manera lograr una transformación digital adecuada.



BRECHAS CULTURALES

Se debe fomentar la disminución de brechas culturales internas y externas que pueden impedir o ralentizar los proyectos de transformación digital, se sugiere lo siguiente:

- **Cultura colaborativa dentro de las entidades públicas:** En términos generales, la cultura interna de cada entidad puede llegar a ser una importante barrera a considerar dentro del proceso de transformación digital.
 - Cada empleado dentro de la institución debe estar alineado para llevar una transformación efectiva.
 - La resistencia por parte de los miembros de las entidades son una gran barrera para el desarrollo óptimo de la transformación.

- Instituciones sin objetivos alineados, con culturas rígidas y poco adaptativas pueden llevar a una transformación digital ineficaz.
- **Resistencia de la ciudadanía:** En segunda instancia, la resistencia al cambio y al uso de las TIC por parte de la ciudadanía puede llegar a ser un obstáculo a tener en cuenta durante el proceso de transformación digital de las entidades públicas en Colombia. Todo cambio genera resistencia de los receptores y es deber del gestor del cambio construir una estrategia de aceptación para no generar un efecto contraproducente en los objetivos finales de la transformación digital.

Por ejemplo, para generar una cultura de pagos digitales, es necesario incentivar y proporcionar seguridad suficiente a los ciudadanos para romper paradigmas y convertirlo en un factor cotidiano. De esta manera, se reducen los tiempos de servicio dentro de las entidades, se agilizan los procesos y se reducen los costos transaccionales y de servicio a la ciudadanía en las entidades públicas del país.

EN CONCLUSIÓN

Las entidades deben prepararse para la transformación digital, la mejor manera de hacerlo es creando un equipo con dedicación para los proyectos de transformación digital, definir la visión y la hoja de ruta, evaluar el estado actual de los ámbitos de la transformación digital en materia de procesos, personas, y tecnología. Todo lo anterior, debe conllevar en la eliminación de brechas que ralenticen o impidan los procesos y proyectos de transformación digital.

2.3 APLIQUE LA HERRAMIENTA DE MEDICIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La herramienta, ayuda a las entidades a profundizar los aspectos relacionados con el grado de digitalización de las entidades en cada una de las dimensiones que una organización tiene que considerar para el desarrollo de su transformación digital.

Figura 18: Dimensiones

			
Personas y cultura	Analítica de datos	Procesos digitales	Tecnología

Fuente: MinTIC

La valoración de la brecha digital se califica en cada uno de los segmentos de cero a cuatro, calificación que determina los aspectos relevantes en el que las entidades deben concentrar sus esfuerzos en materia de transformación digital.

Figura 19: Valoración de la brecha digital



Fuente: Arthur D. Little

A nivel funcional, la herramienta tiene **2 aplicaciones inmediatas**:

1. **Modelo de madurez digital**: Mediante el cuestionario de la Herramienta de Transformación Digital, para cada una de las dimensiones mostradas en la figura previa, se realiza un análisis de la brecha digital de la entidad analizada. Establece la brecha digital existente, valorando cada una de las dimensiones descritas real vs objetivo.
2. **Mapa de calor**: La herramienta cuenta con un modelo de mapa de calor que se puede ajustar para que cada Entidad puede realizar sus análisis propios de manera particular con el fin de identificar y priorizar los lugares de la organización donde tendrá un mayor impacto una iniciativa de transformación digital.

Busca identificar los **ámbitos de trabajo necesarios para posibilitar** la evolución de la entidad hacia los propósitos de la Transformación Digital del Estado, y permitiendo la priorización en las áreas y procesos de la entidad pública.

Figura 20: Aplicaciones de la herramienta



Fuente: Análisis Arthur D. Little

En la siguiente imagen se presenta la visualización de la herramienta para la transformación digital de las entidades públicas en Colombia, cada una de los aspectos se explicarán más adelante.

Figura 21: Herramienta para la Transformación Digital de las Entidades Públicas



Fuente: Análisis Arthur D. Little y MinTIC.

A continuación, se exponen los aspectos a considerar al aplicar la herramienta de transformación digital:

2.3.1 ANÁLISIS DE DIMENSIONES

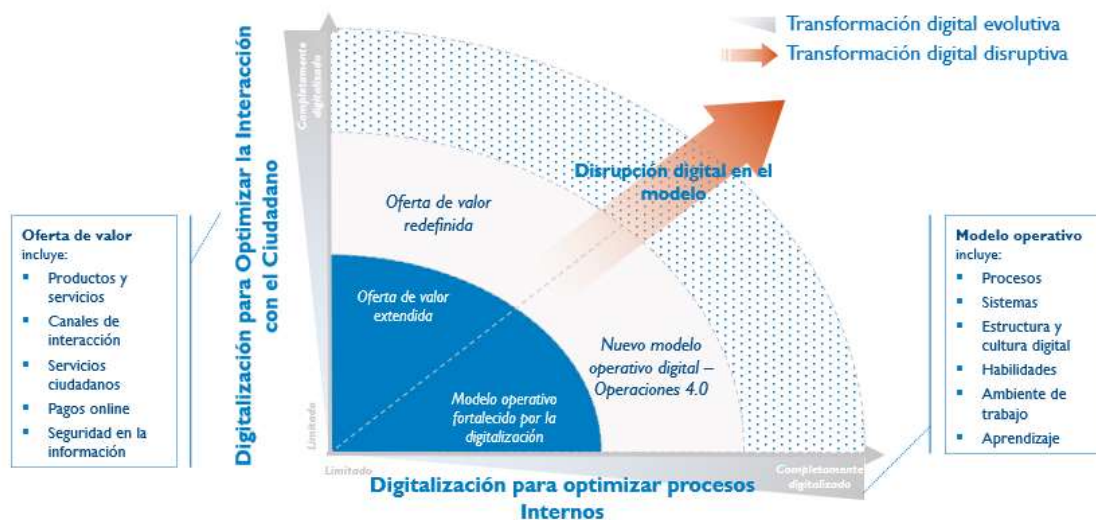
A continuación, se describen cada una de las principales dimensiones que se deben tener en cuenta en la evaluación y priorización de procesos de transformación digital de una entidad pública.

DEFINA EL OBJETIVO DIGITAL

En primer aspecto, se define el Objetivo Digital, que responde a la pregunta:

¿Dónde quiero / necesito situarme en el proceso de Transformación digital?

Figura 22: Dónde quiero / necesito situarme en el proceso de Transformación digital?



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Como fue definido previamente, todo proyecto de transformación digital debe abordar de manera paralela tanto la **optimización de los procesos internos de las entidades** como la **digitalización para optimizar la interacción con la ciudadanía**. De esta forma, en el momento en que se adapte el objetivo digital y posteriormente la construcción de proyectos de transformación digital en dirección a las dos líneas de trabajo de manera simultánea, se logra obtener una disrupción digital efectiva tanto para la entidad como para los usuarios y ciudadanos. El **“Target u objetivo” de una entidad pública** debe definirse teniendo presente los propósitos de la Transformación Digital del Estado, anteriormente referidos:

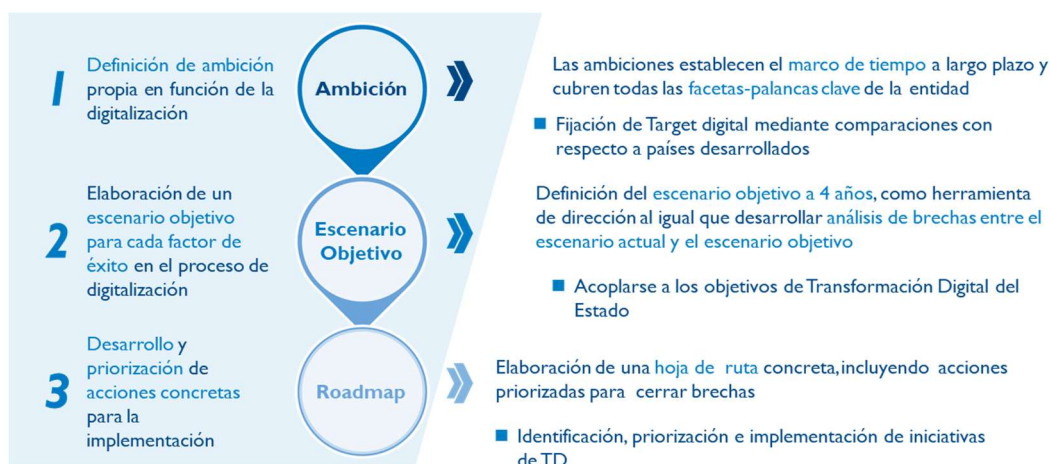
Figura 23: Propósitos de la Transformación Digital del Estado



Fuente: Análisis Arthur D. Little

A la hora de establecer el Objetivo Digital se debe partir desde una “**ambición**” (es decir, tratar de fijar un grado de digitalización en la entidad), en segundo lugar, **definir el escenario objetivo** a medio plazo (definido por el respectivo sector del Gobierno Nacional o por la entidad), y en tercer aspecto la hoja de ruta de lo que es necesario realizar en el corto plazo (**roadmap**). A continuación, se detallan los elementos del objetivo digital:

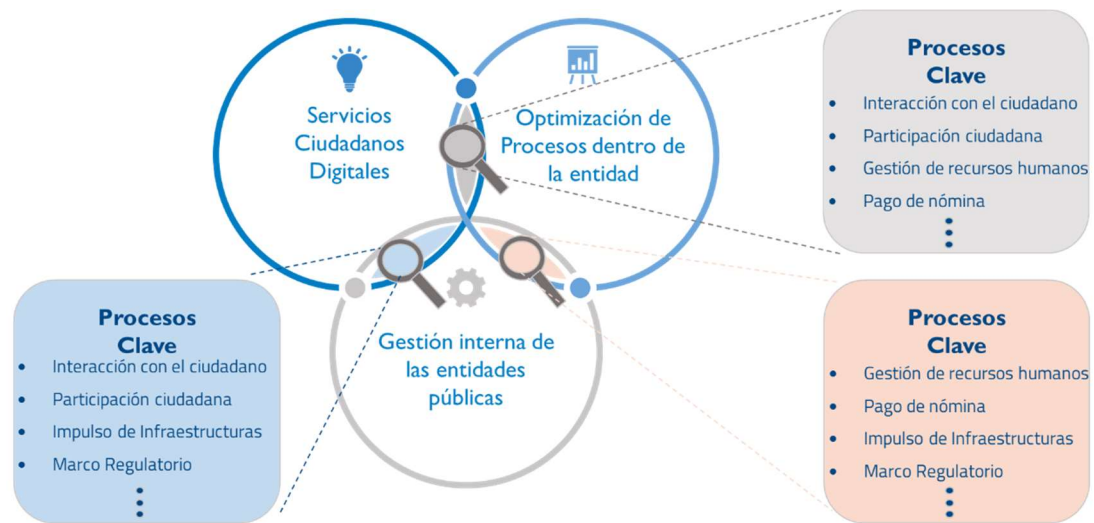
Figura 24: Elementos del Objetivo Digital.



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para la aplicación de la Herramienta es necesario focalizarse en los “**Core Processes**” (procesos priorizados) de la entidad, de forma que, en el proceso de digitalización de la entidad, se debe empezar por mejorar pocos procesos, pero de alto impacto, y centrarse en los “Core Processes” (procesos priorizados) que son aquellos procesos fundamentales para alcanzar los objetivos que tiene asignados la entidad, en función de la misión.

Figura 25: Líneas de Trabajo para dirigir la transformación digital desde los procesos clave



Fuente: Arthur D. Little

Para determinar el “**Objetivo Digital**” es necesario responder a 3 cuestiones:

1. ¿Están identificados los procesos prioritarios “core processes” que apunten a la transformación digital de la entidad?
2. ¿Se ha definido la ambición en el largo plazo (tomando como referencia alguna buena práctica nacional o internacional)? ¿Está alineada mi ambición con los propósitos de la transformación digital del Estado?
3. ¿Dispongo de un escenario de éxito en el mediano plazo para encaminar la operación de la entidad hacia el estatus ideal (ambición)?

La respuesta a estas preguntas, conllevará a definir el Objetivo Digital. Por lo cual, una vez establecido, se debe continuar con el análisis de las siguientes **4 dimensiones** sobre las que se debe basar un proceso de transformación digital:

PERSONAS Y CULTURA DIGITAL

La primera dimensión clave a tener en cuenta en un proceso de transformación digital son las **personas** y la **cultura** imperante en la entidad pública. El ámbito de las personas se focaliza en el manejo de las habilidades necesarias para llevar a cabo los procesos de las entidades, por su parte, la cultura tiene relación con las interacciones sociales y los modelos de liderazgo.

Figura 26: Mentalidad Digital



Fuente: Análisis Arthur D. Little

La mentalidad digital, son aspectos de alta relevancia por lo siguiente:

- Las **personas** son quienes en primera instancia llevarán adelante la transformación digital.
- Los **factores culturales internos** determinan la manera en que la organización opera y es fundamental para brindarle a los ciudadanos los servicios necesarios para optimizar su interacción con el Estado.
- Una **cultura reacia al cambio sin una gestión adecuada puede llegar a ser la gran limitante** en el proceso de transformación digital.

Para lograr implantar un proceso de transformación digital se debe trabajar sobre las personas que conforman a la entidad, y la cultura de trabajo que dentro de ella. Para ello, se debe analizar el **nivel de digitalización de las personas** que conforman la entidad en términos de **habilidades**, tanto duras (*hard*) como blandas (*soft*).

- Se entiende como habilidades **duras** a las operacionales que surgen a partir de las **tecnologías**, en términos del nivel de manejo que poseen las personas.
- Y, por otro lado, las habilidades **blandas** se refieren a los **comportamientos**, y la cultura frente al **cambio** que existe dentro de la organización.

Figura 27: Habilidades hard y soft de las personas

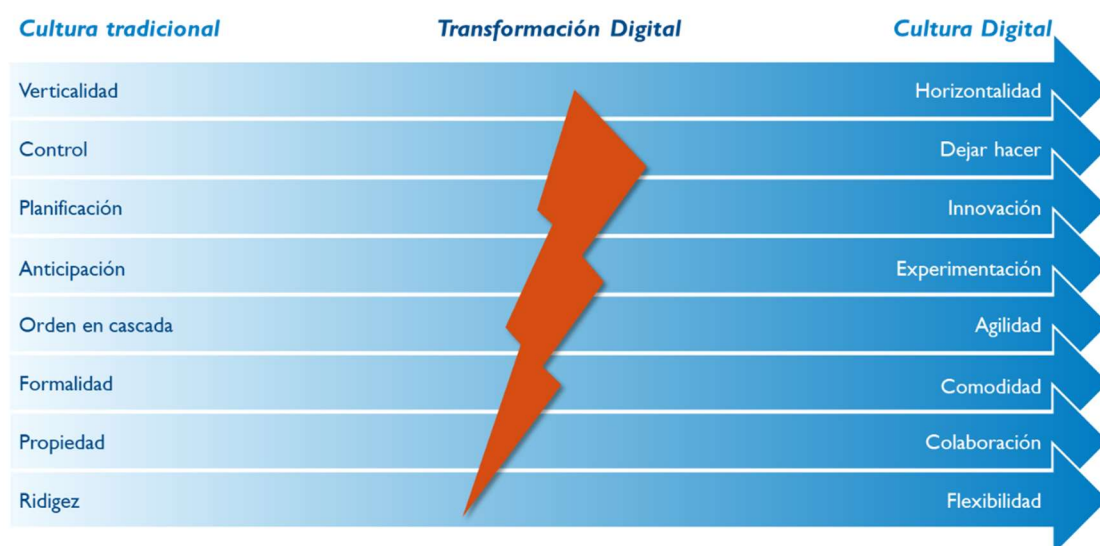


Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para la **evaluación de las habilidades**, las áreas de **gestión de personas** de cada entidad, junto con los líderes de transformación digital realizan su **propio modelo de evaluación**, en función de las características del personal y la propia entidad pública.

Posterior al diagnóstico de personas, debe realizarse un análisis en términos **culturales** de la organización. Las entidades deben mapear la disposición del personal a la **gestión del cambio digital**, el empoderamiento de los equipos para lograrlo y en general, la interacción de las personas para obtener los principales rasgos culturales que puedan llegar a ser una oportunidad de mejora en la digitalización de los procesos de cada entidad.

Figura 28: Transformación digital de la cultura



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para valorar el **grado de digitalización de las personas y la cultura** dentro de una entidad pública, se debe responder las **siguientes 3 cuestiones**:

1. ¿Cuál es la brecha existente en las habilidades duras para el manejo deseado de las tecnologías?
2. ¿Cuál es el nivel de habilidades blandas de los funcionarios de la entidad?
3. ¿Qué tan preparada se ve la cultura dentro de la organización hacia una gestión del cambio orientada a lograr la transformación digital?
4. ¿Qué tan preparada está la ciudadanía para aceptar los cambios de la Entidad frente a una transformación digital?

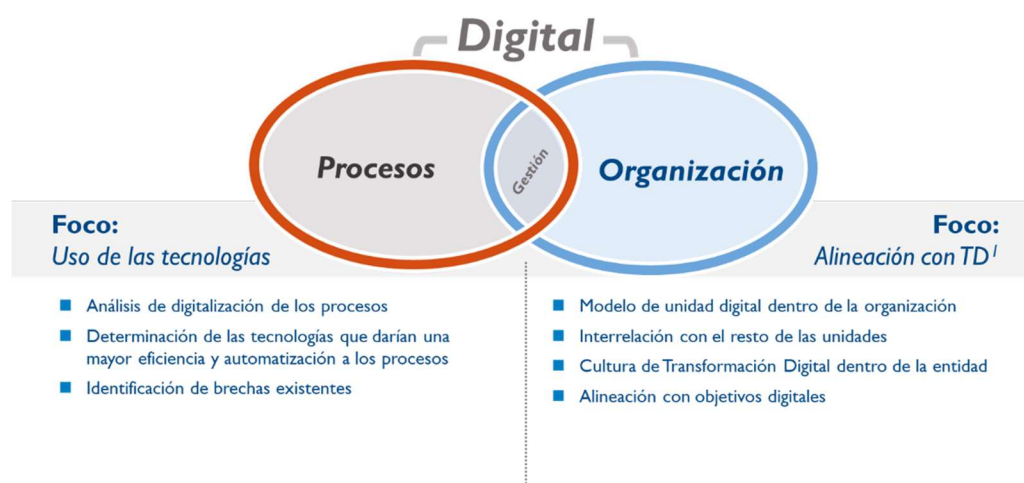
Las respuestas a estas cuestiones la deben realizar los responsables de transformación digital junto con el área de gestión humana y la gerencia o dirección de la entidad.

PROCESOS DIGITALES

Dentro de cada entidad pública, denominamos modelo de gestión a los **procesos core que se llevan a cabo y al modelo organizacional** dónde se desarrolla cada uno de ellos. Los procesos core, también conocidos como procesos priorizados, son los

procesos más relevantes para organización. De esta manera, la orientación digital de los procesos se define por el grado de utilización tecnológica que conllevan, mientras que la organización busca estar alienada con los objetivos de la estrategia de transformación digital.

Figura 29: Procesos de Negocios Digitales

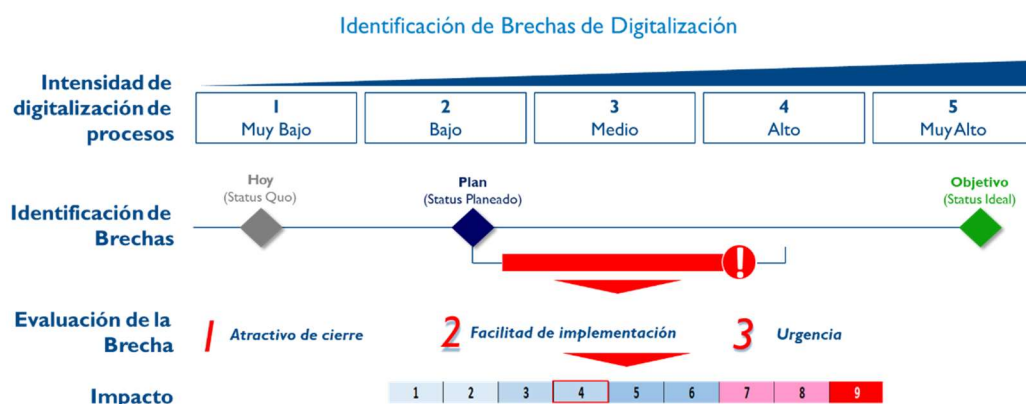


Fuente: Análisis Arthur D. Little

La segunda dimensión de transformación digital a valorar en una son los **procesos que realiza la entidad pública**. Partiendo del **Objetivo Digital**, en donde se identificaron los procesos clave en la entidad pública, en esta dimensión se debe analizar la **brecha digital existente** dentro de estos procesos clave para alcanzar el estado ideal en cada uno de ellos.

Las personas que lideran el proceso de transformación digital junto a los responsables de los procesos core (los más importantes) de la entidad, **revisarán el grado de digitalización de los mismos** y, en función a ejemplos similares en otras entidades dónde ya se hayan transformado digitalmente, valorarán la brecha existente. Luego se evalúa la **viabilidad** de cerrar cada una de las brechas existentes, que servirá como input fundamental para la priorización de iniciativas de transformación digital (use la Herramienta de Transformación Digital).

Figura 30: Identificación de brechas existentes en los procesos clave

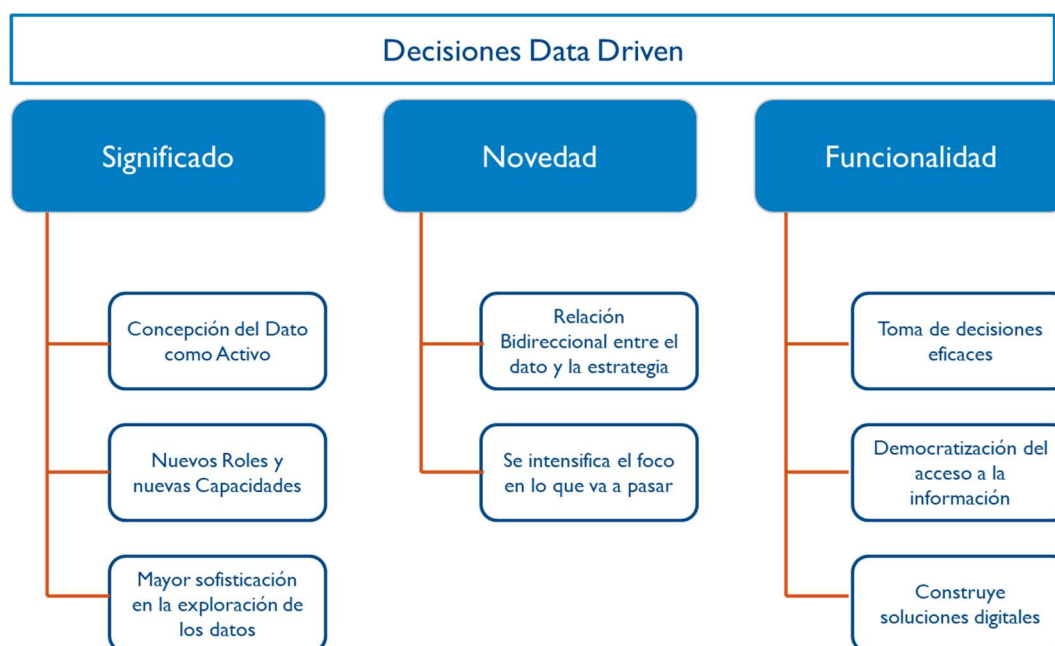


Fuente: Análisis Arthur D. Little

DATOS DIGITALES Y ANALYTICS

El uso de datos es de suma relevancia en todo proceso de transformación digital respondiendo a uno de los propósitos de la transformación digital del Estado. “Decisiones Data Driven” (decisiones basadas en datos) se convierte en el habilitador primordial para la toma de decisiones a nivel estratégico de las entidades.

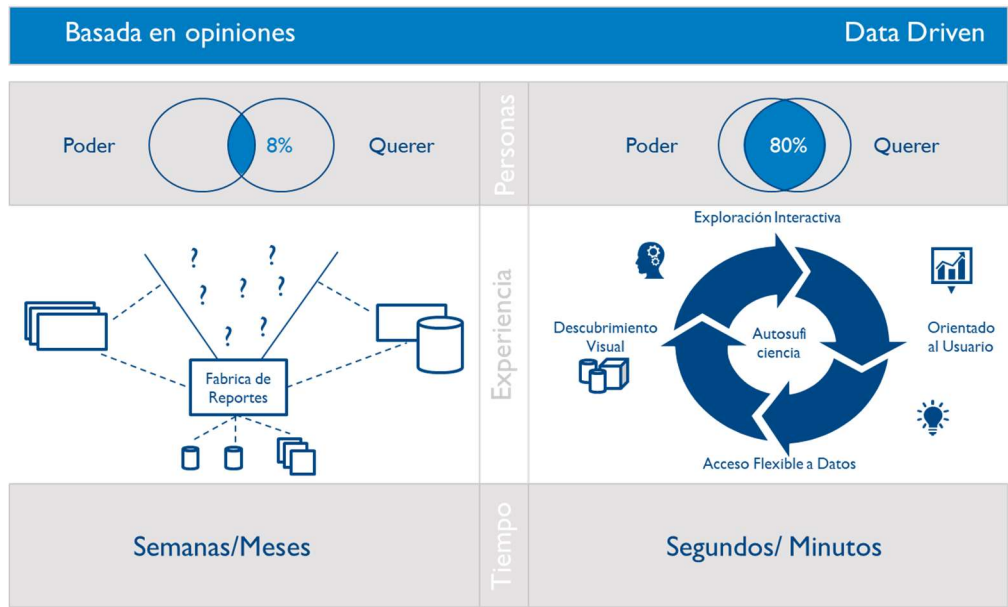
Figura 31: Decisiones basadas en opiniones vs. decisiones Data Driven



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Las decisiones Data Driven se caracterizan agrupar bases de datos robustas para **tomar decisiones certeras y eficaces a nivel organizacional** reemplazando así la toma de decisiones tradicional basada en intuiciones, observaciones y opiniones.

Figura 32: Decisiones basadas en opiniones vs. decisiones Data Driven



Fuente: Análisis Arthur D. Little

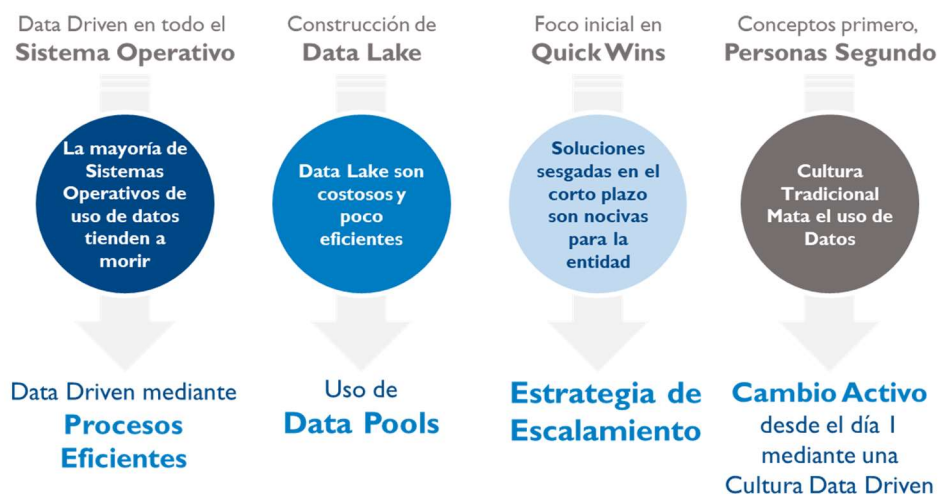
El uso y adopción de datos en toda organización cuenta con **4 factores a valorar**:

1. La adopción del uso de datos es un **proceso progresivo** dentro de una entidad. Para potenciar la eficiencia e ir sistematizando las decisiones Data Driven dentro de la organización, el primer paso es empezar con proyectos concretos e ir propagando la cultura Data Driven dentro de la entidad. Un cambio repentino en todo el esquema operacional a la hora de tomar decisiones Data Driven puede conllevar a fallos desde el inicio.
2. Se deben integrar **sistemas de bases de datos compartidas**. Este factor es supremamente importante para ahorrar costos de desarrollo y para potenciar la utilidad de los datos. Las grandes bases de datos unificados (Data Lakes – Lago de Datos) son costosas, de difícil manipulación y poco aconsejables de implementar en entidades públicas sin una estructura digital desarrollada. Los

Data Lakes son útiles únicamente para entidades con un progreso digital avanzado y con amplias capacidades de personas especializadas en el tratamiento de este tipo de bases de datos.

3. Por otro lado, para lograr un sistema integrado de uso de datos dentro de una entidad, es necesario tener una **estrategia de escalamiento** en la funcionalidad de estas herramientas pensando en el mediano y largo plazo. Esta estrategia debe ser flexible de acuerdo a los principales procesos y actividades de la entidad. El uso de datos para recibir beneficios inmediatos “Quick Wins” (Logros Rápidos) impide este escalamiento y es perjudicial para la entidad en el mediano plazo.
4. Finalmente, el primer factor de cambio debe estar focalizado en las **personas**. Si los usuarios dentro de la entidad están preparados para el cambio, la adopción cultural permitirá la implementación y uso de datos dentro de la organización.

Figura 33: Estructuración del Uso de Datos



Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para entender el estado actual de las entidades con respecto al uso de datos, se debe responder a las siguientes preguntas, teniendo en cuenta la recolección, seguridad y calidad de los datos:

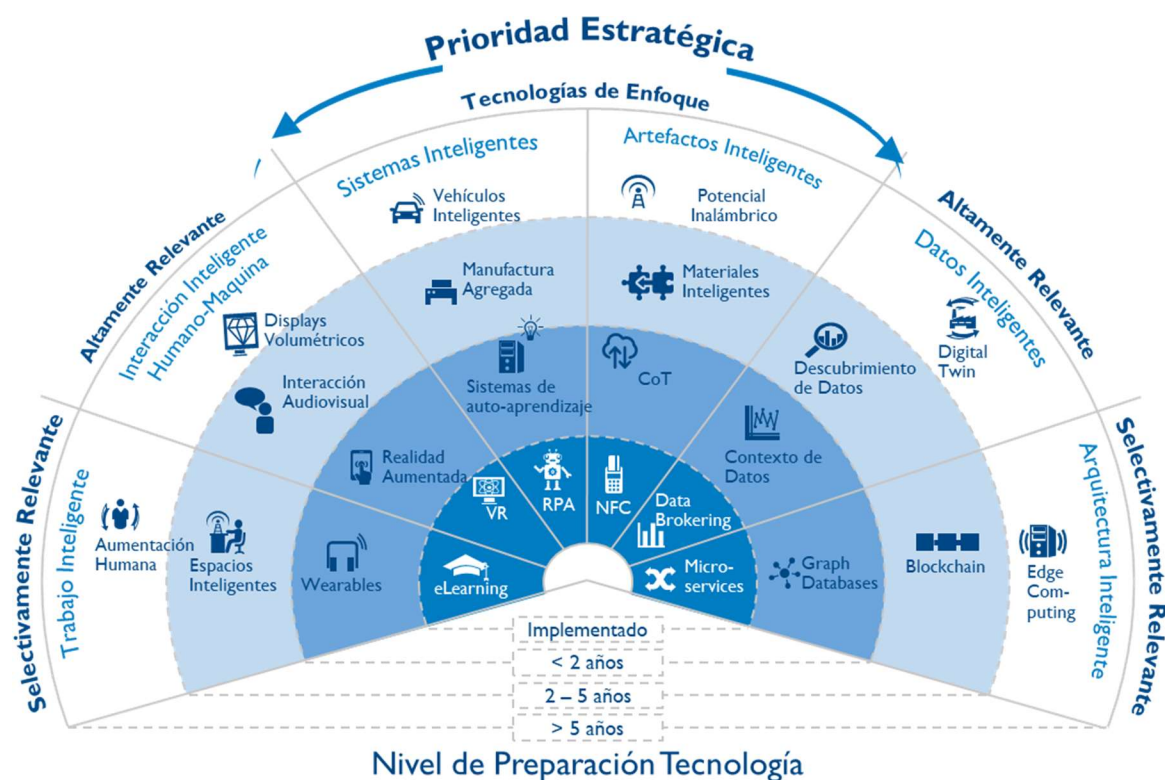
1. ¿La tecnología implementada incentiva las soluciones basadas en datos?
2. ¿Es confiable la recolección, tratamiento y uso de datos en la entidad soportada en las bases de datos?
3. ¿Las bases de datos están protegidas por tecnologías y procesos en materia de seguridad y privacidad de la información?
4. ¿Las bases de datos son utilizadas en las distintas áreas de la entidad para la toma de decisiones?

TECNOLOGÍA DIGITAL

El análisis de las **tecnologías actuales y emergentes** que están a disposición de una entidad pública es particularmente relevante para lograr **optimizar los principales procesos** y así generar una **mejor interacción con el ciudadano**.

- Este análisis ayuda entender la importancia y el alcance de las tecnologías que actualmente tiene implementada la entidad en sus principales procesos y comprender la **brecha** que existe con las tecnologías punteras en el mercado
- Cada entidad debe tener en cuenta las tecnologías implementadas en sus procesos y mapear las **tecnologías más relevantes** que pueden optimizar el desarrollo de los mismos

Figura 34: Tecnologías Digitales



Fuente: Arthur D. Little

Como se puede observar en la figura previa, el mapeo de tecnologías debe realizarse teniendo en cuenta el nivel de **prioridad de los procesos** con los que cuenta la entidad y así enfocarse en el desarrollo e implementación de las tecnologías que puedan tener un mayor impacto en la organización y en la ciudadanía.

Para materializar el nivel de comprensión tecnológico en las entidades públicas, se debe dar respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Las tecnologías actuales son lo suficientemente robustas para suplir las necesidades de los usuarios dentro de la entidad?
2. ¿Las tecnologías actuales son lo suficientemente robustas para suplir las necesidades en la interacción con la ciudadanía?
3. ¿Conoce las tecnologías más relevantes que tengo implementadas en mis procesos core (tecnologías indispensables para el funcionamiento de la organización)?

4. ¿Conoce las tecnologías correspondientes a la cuarta revolución industrial para potenciar la eficiencia y eficacia de los principales procesos y para mejorar la interacción con la ciudadanía?
5. ¿La entidad identifica la principal brecha que existe entre mis tecnologías actuales y las tecnologías correspondientes a la cuarta revolución industrial, las cuáles suplen las necesidades de los procesos core?
6. ¿Se identifican los tiempos, riesgos y costos de la implementación y de adaptación de las tecnologías de la cuarta revolución industrial en mis procesos core?

2.3.2 MODELO DE MADUREZ – BRECHA DIGITAL

El modelo de madurez es una de las herramientas que facilita la comprensión de brecha digital de una entidad pública.

Figura 35: Modelo de madurez



Fuente: Elaborado por MinTIC a partir de Análisis Arthur D. Little

En función a las preguntas asociadas de cada dimensión, se construye el nivel de madurez digital para entender **los lugares más débiles en donde deben centrarse los esfuerzos a nivel organizacional** para el desarrollo de la transformación digital de la entidad.

Figura 36: Cuestionario



El futuro digital es de todos

Gobierno de Colombia
MinTIC

Formulario de Preguntas

Las preguntas buscan medir las capacidades actuales de la entidad. Las respuestas deben permitir medir la situación actual y son una evaluación interna para tomar decisiones en materia de transformación digital. Califique de 0 a 4, cero es la menor calificación.

1	¿Cuál es la brecha existente en las habilidades duras requeridas para el manejo deseado de las tecnologías actuales o emergentes?	0	Aclaración 1	10	¿Están las bases de datos protegidas por tecnologías y procesos en materia de seguridad y privacidad de la información?	0	Aclaración 10
2	¿Cuál es la brecha existente en habilidades blandas requeridas para afrontar procesos digitales?	0	Aclaración 2	11	¿Las bases de datos son utilizadas para la toma de decisiones por las distintas áreas de la entidad?	0	Aclaración 11
3	¿Qué tan preparada está la cultura dentro de la entidad para desarrollar iniciativas de transformación digital?	0	Aclaración 3	12	¿Las tecnologías actuales son lo suficientemente robustas para suplir las necesidades de los usuarios al interior de la entidad?	0	Aclaración 12
4	¿Qué tan preparados están sus usuarios (ciudadanía y otros) para apropiarse y aceptar los cambios de la Entidad frente a su transformación digital?	0	Aclaración 4	13	¿Las tecnologías actuales son lo suficientemente robustas para suplir las necesidades en la interacción con la ciudadanía?	0	Aclaración 13
5	¿Qué tan amplia es la brecha digital en los procesos clave para llegar al estado ideal en materia de transformación digital?	0	Aclaración 5	14	¿Conoce las tecnologías más relevantes que tengo implementadas en mis procesos core? (Tecnologías indispensables para el funcionamiento de la organización)	0	Aclaración 14
6	¿Hasta qué punto los proyectos de transformación digital pueden mejorar la eficacia y eficiencia los procesos core?	0	Aclaración 6	15	¿Conoce las tecnologías correspondientes a la cuarta revolución industrial para potenciar la eficiencia y eficacia de los principales procesos y para mejorar la interacción con la ciudadanía?	0	Aclaración 15
7	¿Qué tan efectivo resulta el esquema organizacional existente para llevar adelante un proceso de transformación digital?	0	Aclaración 7	16	¿Existen al interior brechas entre las tecnologías actuales de la entidad y las tecnologías de la cuarta revolución industrial, para suplir las necesidades de los procesos core?	0	Aclaración 16
8	¿La tecnología implementada por la entidad incentiva las soluciones basadas en datos?	0	Aclaración 8	17	¿Se identifican los tiempos, riesgos y costos requeridos para la implementación y adaptación de las tecnologías de la cuarta revolución industrial en los procesos core de la entidad?	0	Aclaración 17
9	¿Cómo está la calidad de los datos en la entidad y qué tan confiable es la recolección, tratamiento y uso de datos en la entidad soportada en las bases de datos?	0	Aclaración 9	Volver a Inicio Calcular Nivel de Madurez Reestablecer Campos Explicación de Puntuación			

Personas y Cultura Digital

Procesos de la Entidad

Datos Digitales y Analytics

Tecnología Digital

Fuente: Análisis Arthur D. Little y MinTIC

El nivel de madurez funciona como un termómetro para comprender el **estado actual** de la entidad y las **necesidades particulares de digitalización** que deben ser atendidas para tener un mayor progreso tanto en los procesos internos como en la interacción con la ciudadanía.

Figura 37: Nivel Digital de una entidad



Fuente: MinTIC a partir de Arthur D. Little

Para calcular el nivel digital de las entidades públicas se pondera de manera equitativa cada uno de los valores obtenidos en las 4 dimensiones correspondientes. Este análisis se debe realizar de manera periódica y con el paso del tiempo, la brecha digital de cada entidad en particular debe cerrarse mediante los esfuerzos realizados en las distintas iniciativas implementadas.

IDENTIFICACIÓN Y PRIORIZACIÓN DE INICIATIVAS

Figura 38: Herramientas – Mapa de Calor



Fuente: Análisis Arthur D. Little

El **Heatmap** (mapa de calor) es una herramienta que permite identificar dónde realizar iniciativas de transformación digital, mediante la revisión de los procesos

core de la entidad y considerando la interacción con cada área departamental. Para ello, hay que revisar cada "punto de intersección", desde la perspectiva de idoneidad, impacto y urgencia. Para la realización de este análisis se requiere **un equipo de trabajo formado por 3 perfiles**:

- a) Perfiles que conozcan el proceso end to end (principio a fin) (por ejemplo, el proceso de recaudación de multas)
- b) Perfiles que conozcan la participación de la dependencia en este punto de intersección, pero las tareas que realizan (por ejemplo, departamento de atención al cliente, que además de recaudar tributos realizan otras tareas)
- c) Perfiles que lideren las iniciativas de transformación digital, que tengan una visión global de la entidad y pueda orientar las cuestiones para identificar qué tipo de tecnología sería necesario implantar, en el caso que fuera factible

Al tener el diagnóstico de la matriz de madurez, es importante entender dónde debe haber una **intervención para mejorar el estado actual de la entidad**. Para esto se utilizará el **Heatmap** digital, herramienta que trabaja bajo dos objetivos en paralelo:

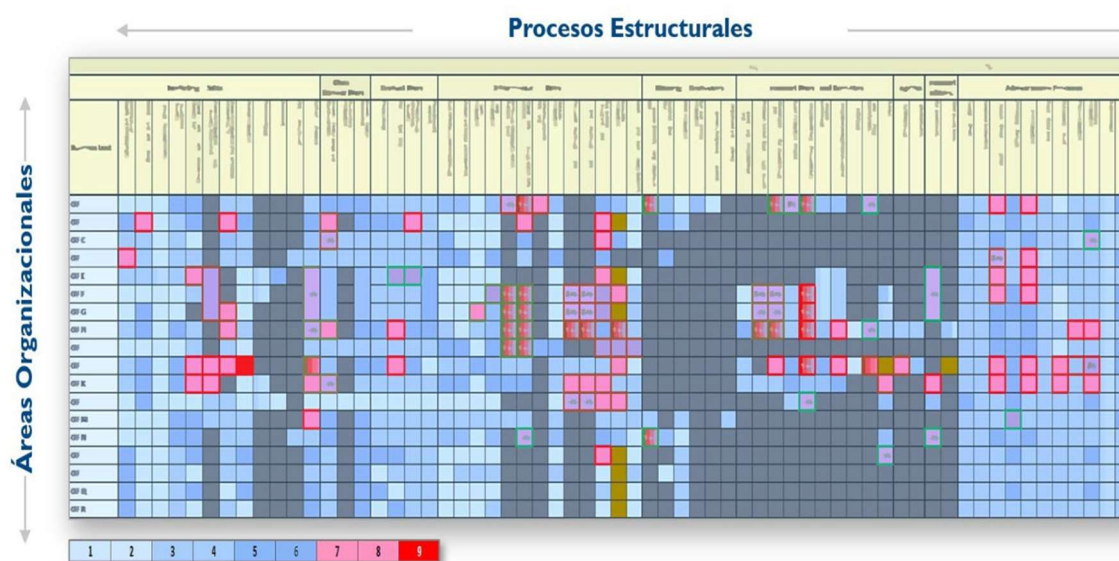
- 1. Identificar los lugares dentro de la entidad donde una iniciativa de transformación digital tendrá un **mayor impacto** en los procesos internos y en la interacción con la ciudadanía. (**Puntos Calientes**)
- 2. **Priorizar las iniciativas** de transformación digital identificadas de acuerdo a las necesidades particulares de cada entidad.

Para su elaboración es necesaria la revisión de la información recolectada en fases previas y el análisis de las **cuatro dimensiones** para entender fácilmente a donde busca llegar la entidad a nivel digital y cuáles son las principales brechas para lograrlo. En términos prácticos y facilitar su uso, esta herramienta se refleja como un **archivo de Excel** en el que se deben desarrollar las siguientes tareas:

- 1. Ilustrar los principales **procesos** de la entidad y la participación de las **áreas** de la entidad

2. Identificar cómo poder “**hacer las cosas mejor**” a la luz de las nuevas tecnologías asociadas a la Cuarta Revolución Industrial (es decir, identificar potenciales “proyectos de transformación digital”)
 - Definiendo un nuevo modelo de gestión
 - Redefiniendo algún proceso concreto
3. **Priorizar los proyectos identificados**, para poder ejecutar de manera ordenada y eficaz

Figura 39: Ilustrativo Mapa de calor



Fuente: Análisis Arthur D. Little

- Siguiendo con la analogía, si el modelo de madurez es visto como un “termómetro”, el Heatmap (mapa de calor) juega el papel de “médico” y es quien debe indicarle al paciente los lugares de intervención para tener una mejora radical. Por este motivo, el Heatmap (mapa de calor) particular de cada entidad da como resultado el “diagnóstico” de los lugares de intervención específicos para mejorar el estado en la matriz de madurez de cada una de las entidades a nivel nacional y territorial.

La construcción del *Heatmap* (*Mapa de Calor*) deben realizarse mediante los siguientes pasos:

1. Incorporar en la matriz los **procesos clave** de la entidad (Eje X)
2. Añadir las **áreas** en la matriz (Eje Y)
3. Identificar los **puntos de vacío digital** en la interacción entre los procesos y las áreas departamentales
 - Se deben tener en cuenta los procesos que no tengan una relación directa con los departamentos de la organización y en los que no aplique un proceso digital (Color Gris).
4. Para las interacciones restantes en la matriz, se debe analizar el **potencial de implementar iniciativas de transformación digital** para optimizar procesos internos y mejorar la interacción con el ciudadano teniendo en cuenta 3 factores de priorización.
 - a. ¿Es **factible** / **viable** la implantación de tecnología 4.0? ¿existe la tecnología? ¿impulsa los objetivos de eficacia / eficiencia / satisfacción cliente interno / satisfacción ciudadana? ¿Existe voluntad para transformar digitalmente el área o proceso?
 - b. ¿Qué **potencial** tendría implantar esta tecnología 4.0.
 - i. ... en cuanto a mejora sustancial de los KPIs asociados
 - ii. ... a la mejora del proceso o en el área en general?
 - c. ¿Qué **urgencia** existe en mejorar el “punto de intercesión”? ¿Existe una voluntad de la Administración de la que dependo? ¿Existe prioridad para alcanzar objetivo de transformación digital?

Figura 40: Factores de Priorización

¿Es **factible / viable** la implantación de tecnología 4.0? ¿existe la tecnología? ¿impulsa los objetivos de eficacia / eficiencia / satisfacción cliente interno / satisfacción ciudadana?

¿Existe voluntad para transformar digitalmente el área o el proceso?

¿Qué **potencial** tendría implantar esta tecnología 4.0.

...

... en cuanto a mejora sustancial de los Indicadores (KPIs) asociados

... a la mejora del proceso o en el área organizacional en general?

¿Qué **urgencia** existe en mejorar el “punto de intercesión”?

¿Existe una voluntad de la Administración de la que dependo? ¿Existe prioridad para alcanzar objetivos de transformación digital?

Fuente: Análisis Arthur D. Little

Al tener las respuestas de los tres factores de priorización (**Factibilidad, Potencial y Urgencia**) se debe asignar un valor de 1 a 3 a cada factor para poder categorizar las interacciones proceso/ departamento en la matriz teniendo en cuenta la siguiente tabla de priorización:

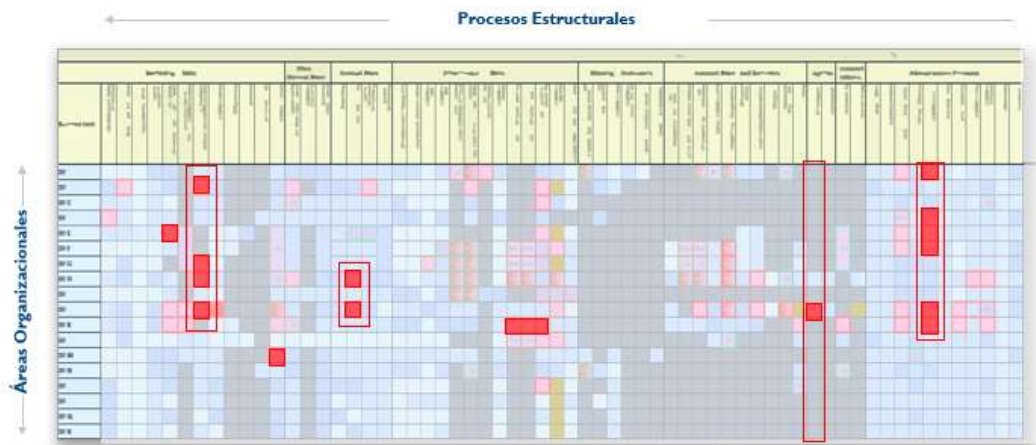
Figura 41: Tabla de Priorización

Factores de Priorización		Potencial	Urgencia		
			1	2	3
Factibilidad	1	1	1	1	2
		2	1	3	5
		3	3	4	6
	2	1	1	2	3
		2	4	6	7
		3	7	8	9
	3	1	3	4	7
		2	6	7	8
		3	9	9	9

Fuente: Análisis Arthur D. Little

Como resultado se obtiene el Mapa de Calor en la cual es fácilmente visible los puntos dentro de la matriz con **mayor urgencia de una intervención digital** dentro de la entidad para mejorar el estado actual dentro de la matriz de madurez y para cumplir los objetivos previamente definidos en la política de gobierno digital.

Figura 42: Ilustración de Priorización de Iniciativas en el Heatmap

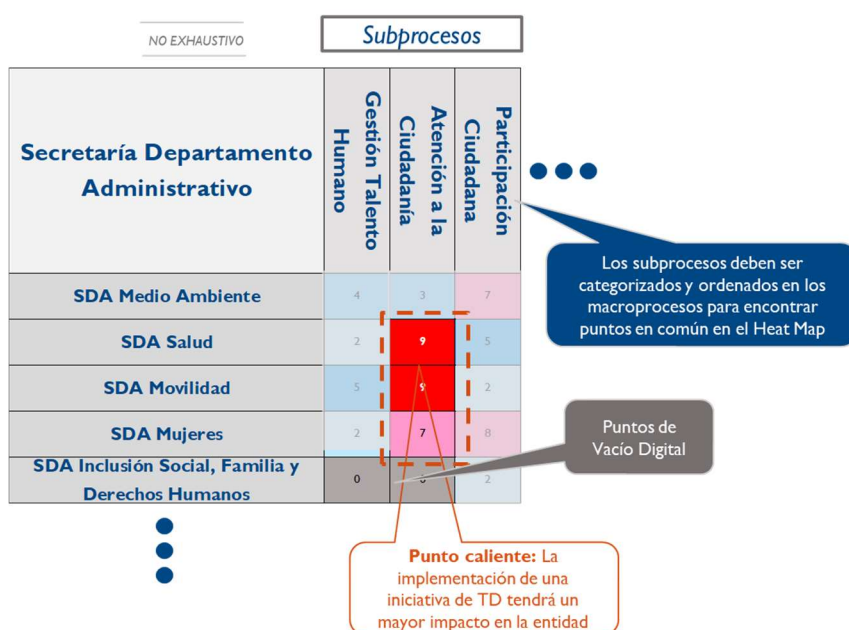


Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para ejemplificar el *Mapa de calor* se tomará el caso de una Entidad Territorial. Este es un ejemplo ilustrativo y no necesariamente representa la realidad de la entidad, se tomaron en cuenta los siguientes elementos de manera no exhaustiva:

1. Subprocesos:
 - a. Gestión de Recursos Humanos correspondiente al macroproceso de
 - b. Atención a la Ciudadanía correspondiente al macroproceso de
 - c. Participación Ciudadana correspondiente al macroproceso de
2. Secretaría / Departamento Administrativo:
 - a. Medio Ambiente
 - b. Movilidad
 - c. Mujeres
 - d. Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos
3. Identificación de Puntos de Vacío Digital
4. Priorización de Interacciones teniendo en cuenta Factibilidad, Potencial y Urgencia
5. Identificación de Puntos Calientes en el Heatmap para Priorizar Iniciativas

Figura 43: Ilustración de Entidad Pública

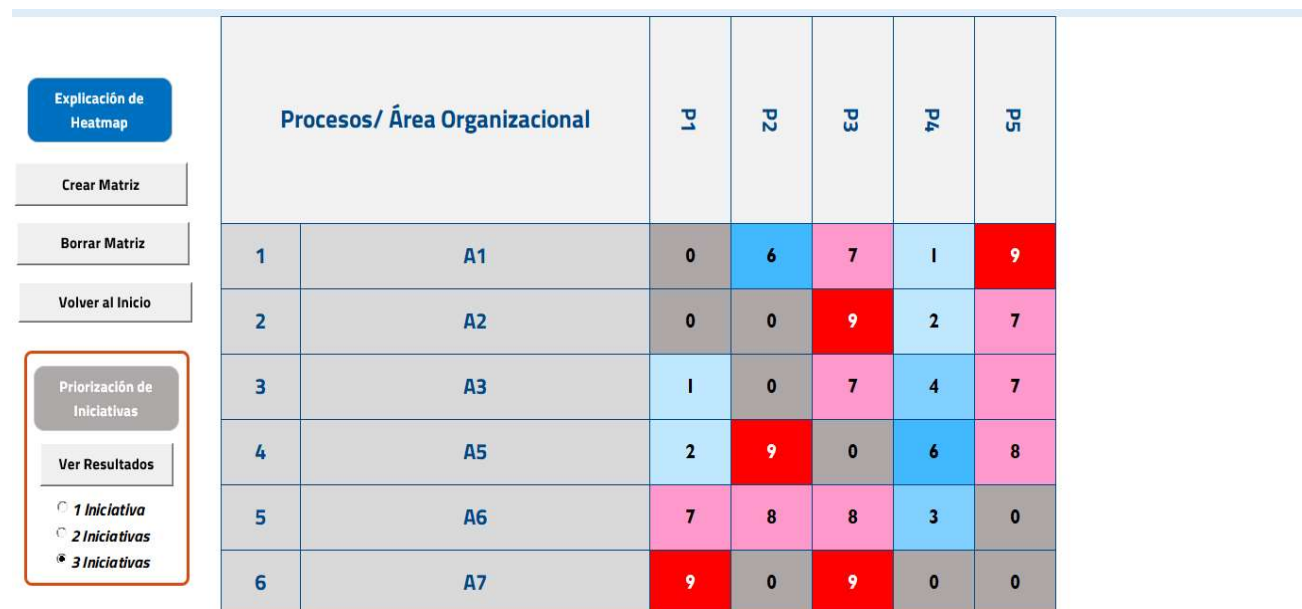


Fuente: Análisis Arthur D. Little

Para la priorización de iniciativas, la **Herramienta de Transformación Digital** cuenta con un **algoritmo** que se encarga de identificar las interacciones más calientes dentro del mapa de calor creado previamente. Una iniciativa implementada en una interacción en específico, puede llegar a generar un impacto en procesos y áreas organizacionales paralelas. Por este motivo, el algoritmo hace una valoración de los

procesos y áreas organizacionales adyacentes para realizar la priorización entre los puntos calientes de la matriz. Es importante mencionar que estos **resultados deben ser vistos como consejos analíticos para la toma de decisiones y no como una garantía**. La decisión final de priorización está sujeta a los análisis propios y a casos de negocio entre las opciones tentativas que arroja el Mapa de Calor.

Figura 44: Priorización de Iniciativas en la Herramienta de Transformación Digital



Fuente: Análisis Arthur D. Little

CREEMOS NUESTRO CAMINO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



CREEMOS NUESTRO
CAMINO DE
TRANSFORMACIÓN

3.1 Defina la visión digital y la hoja de ruta digital

3.2 Identifique e implemente tecnologías actuales y emergentes

3.3 Identifique e implemente servicios digitales

3.4 Identif

3.4 Identifique e implemente automatización robótica de procesos

3.4 Alinee los planes relacionados

3.1 DEFINA LA VISIÓN DIGITAL Y LA HOJA DE RUTA DIGITAL

La primera tarea que debe definir el equipo de transformación digital, para ser presentada a los tomadores de decisión, es definir la **visión digital de la entidad, acompañada de la hoja de ruta**, como mínimo, para ser ejecutada durante los siguientes dos (2) años.

La visión digital y la hoja de ruta, son parte de los factores de éxito en los procesos de transformación digital, para lo cual, es indispensable contar con la mayor prioridad, establecer objetivos desafiantes, crear canales de información y comunicación, concentrarse en proyectos prometedores, evitar los pilotos y configurar proyectos mínimos viables escalables, contar con un direccionamiento claro, simplificar la estrategia, identificar líderes para implementar la transformación y reajustar la hoja de ruta para los siguientes dos (2) años.

Figura 45 Factores de éxito en procesos de Transformación Digital



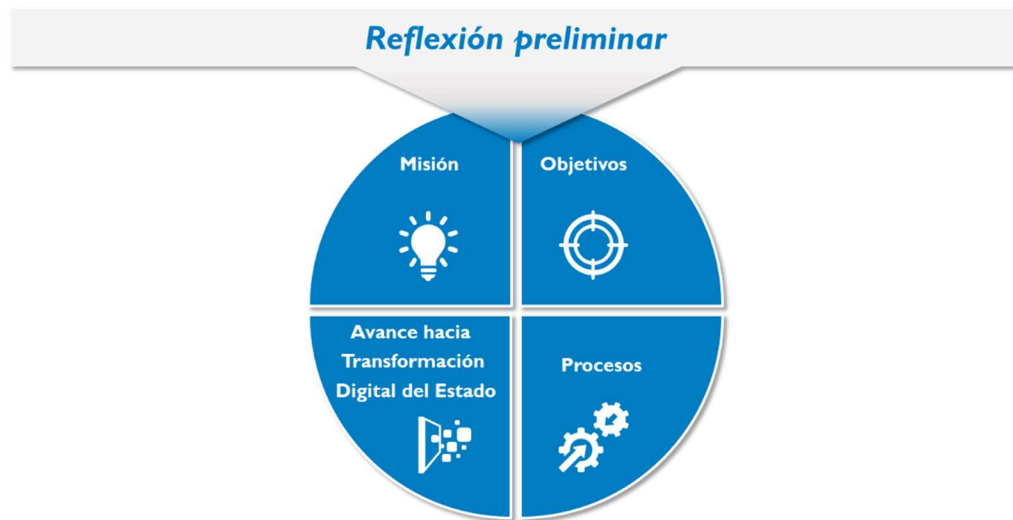
Fuente: Elaborado por MinTIC basados en análisis de Arthur D. Little

Entre otros, la construcción de la visión digital debe conllevar los siguientes enfoques:

- Establecer **objetivos retadores** dentro de la entidad para llevar acciones disruptivas escalables.
- Enfoque **iterativo** en el diseño, priorización e implementación de iniciativas, de forma que se identifique nuevas necesidades en la ciudadanía y usuario, y se evite la obsolescencia de iniciativas ya desarrolladas
- Evitar la implementación excesiva de iniciativas paralelas, esto puede convertirse en un riesgo para la correcta gestión de principio a fin de las iniciativas, así mismo, puede generar tensiones dentro de la organización perjudiciales para la cultura digital y colaborativa de la misma
- No caer en la construcción de demasiados pilotos, dado que puede llegar a volver el proceso de implementación lento y por momentos torpe. Para evitar esta situación, se propone crear MVPs (Mínimo Producto Viable) escalables, lo cual, potencia la eficiencia en la implementación
- Simplificar los canales de comunicación en los proyectos.
- Incentivar a toda la organización en la identificación de posibilidades de mejora, para hacer partícipes a los empleados de la transformación

digital. Hacer esto, motiva culturalmente a las personas en ser parte del cambio, se facilita la identificación de nuevos líderes y da sentido de pertenencia al proceso de transformación digital de la entidad.

Figura 46: Aspectos preliminares



Fuente: Arthur D. Little

Para crear la visión digital, es necesario partir de las siguientes cuestiones:

1. ¿Cuál la **misión** de la entidad?, y como ésta se puede desarrollar en lo digital.
2. ¿Cuáles son los **objetivos** que tiene establecidos la entidad?
3. ¿Qué **procesos actuales** existen para alcanzar estos objetivos? ¿Se encuentran optimizados? ¿Se encuentran automatizados? ¿Cuáles son los KPIs (indicadores) asociados?
4. ¿Cómo avanzar en la **entidad** hacia los propósitos de Transformación Digital del Estado?

MISIÓN DE LA ENTIDAD PÚBLICA

- Los líderes de la transformación digital de cada entidad pública deben tener claro cuál es su **ámbito de gestión actual** y deben determinar su posición si existiera planes de redefinición del mismo.
- La **heterogeneidad** en la **misión** de cada entidad es muy amplia, ya que depende básicamente de la naturaleza y características intrínsecas. A

nivel general, se puede diferenciar **3 posibles tipologías de misiones** de una entidad pública, que no son mutuamente excluyentes:

1. *Gestión de proyectos para impulsar políticas concretas*
2. *Gestión de procesos con relación directa con el ciudadano*
3. *Gestión de procesos administrativos / técnicos, que no tienen relación directa con el ciudadano*

OBJETIVOS DE LA ENTIDAD PÚBLICA

- En función del tipo de entidad pública, y la misión que tenga cada una, cada entidad tendrá sus propios **objetivos cualitativos y cuantitativos, los cuales se alinean con la misión de la entidad**. A continuación de forma gráfica, se explica la relación entre la misión y los objetivos:

Figura 47: Misión y objetivos de las entidades públicas



Fuente: Arthur D. Little

- A la hora de considerar los **objetivos de una entidad pública** es necesario responder **2 cuestiones**:

1. ¿La entidad cuenta con la capacidad para **alcanzar** los objetivos que tiene encomendados como entidad pública? En el caso que no se estén alcanzando los objetivos, ¿Qué motivos existen?
2. ¿Los **objetivos son estables en el tiempo**? ¿Hay objetivos que no se contemplan actualmente, pero se deberían considerar?, ¿Cuáles serán los objetivos de la entidad en un contexto de constante cambio digital y tecnológico?

Las respuestas a estas cuestiones, tienen especial importancia a la hora de **definir y priorizar proyectos de transformación digital** en la entidad (ya sea para definir nuevos modelos de gestión o para trabajar sobre procesos concretos), permitiendo a la entidad afrontar los objetivos (actuales y futuros) con mayor solidez.

*“Toda inversión que se realiza en transformación digital en una entidad debe estar alineada con los objetivos que tienen encomendada en función de su misión.
Todo debe ser consistente”.*

¿CÓMO CONSTRUIR LA VISIÓN DIGITAL?

Definida la revisión de la misión, objetivos y el avance de la transformación digital, la entidad debe construir la visión digital, de forma que contemple hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos y prioridades para la transformación digital. Una visión digital, puede concentrarse en un plazo específico a solucionar problemas críticos de la digitalización y la implementación de tecnologías, por otro lado, la visión también puede contemplar la adopción de tecnologías emergentes específicas, la automatización de procesos, o la mejora de la gestión e interacción digital con la ciudadanía.

¿CÓMO CONSTRUIR LA HOJA DE RUTA?

La hoja de ruta debe contemplar las acciones para lograr la visión digital planteada, determinando los pasos y las metas para lograr la transformación digital de las entidades. Para determinar la hoja de ruta se sugiere usar los formatos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, contemplando en el plan de acción de transformación digital, como mínimo:

- Eje (por lo menos Procesos, Personas y Tecnología)
- Iniciativa de Transformación Digital
- Objetivo de la iniciativa
- Proyecto
- Indicador
- Meta
- Responsable
- Plazo

También se sugiere consultar, como ejemplo mucho más simple, la hoja de ruta de la transformación digital de Gobierno de Australia, en el que se pueden observar los proyectos que se quieren lograr al 2025 en diferentes segmentos: transformación digital con el ciudadano y con las empresas. Mayor información en el siguiente link: <https://www.dta.gov.au/dts-roadmap>

ESQUEMA MÍNIMO DEL PLAN

Partiendo de la visión digital, el plan brinda los lineamientos para la generación de una hoja de ruta de la transformación digital como una vista transversal articuladora del Plan de Acción de la entidad bajo tres dimensiones: tecnología, procesos y personas

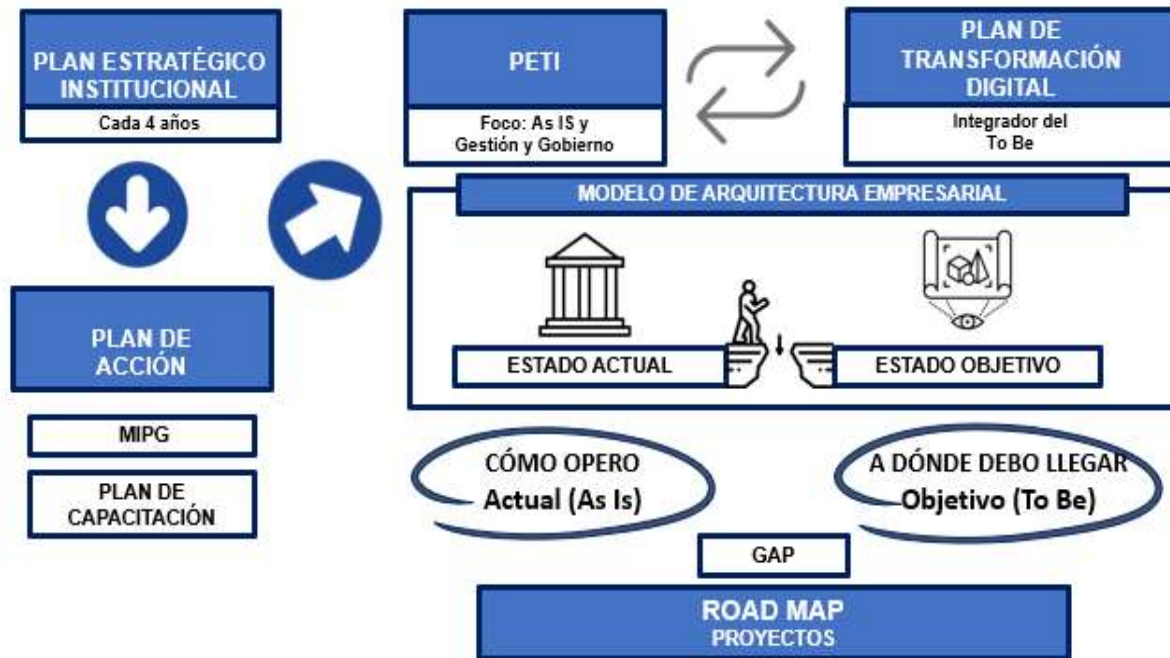
Adjunto, encontrará un esquema modelo del plan de transformación digital, que contiene como mínimo las siguientes secciones:

- Visión Digital
- Objetivos de la Transformación Digital
- Equipo de Trabajo
- Estado Actual:
 - Identificación de Brechas
 - Estado de la Madurez de la Transformación Digital
 - Mapa de Calor y Procesos Clave
- Estado al que queremos llegar y hoja de ruta
 - Indicadores & Plan De Acción
 - Plan para eliminar barreras a la Transformación Digital
 - Plan de gestión del cambio cultural
 - Plan implementación tecnologías cuarta revolución industrial
 - Alineación: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información – PETI, Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial, Marco de Seguridad y Privacidad de la Información, Lineamientos de integración de Sede Electrónica al Portal Único del Estado colombiano, Plan Estratégico Institucional, Plan de Acción anual, Cartas descriptivas de procesos y/o procedimientos asociados

3.2 ALINEACIÓN CON PETI Y OTROS PLANES

El plan de transformación digital contiene y prioriza iniciativas y proyectos, el cual, está enfocado en lograr los objetivos que desarrollarán la visión digital de la entidad. Un aspecto fundamental que se debe considerar es que cada iniciativa y proyecto debe tener la debida alineación con otros planes con los que se relacione, de esta forma se asegura la debida articulación y coherencia con el resto de obligaciones institucionales.

Figura 48: Alineación



Fuente: MinTIC

A continuación, algunas recomendaciones para asegurar la debida alineación con otros planes:

Plan estratégico

Las iniciativas de Transformación Digital de la entidad pública deben partir de los cometidos del Plan Estratégico Institucional.

Plan de acción

Conforme con el artículo 74 de la Ley 1474 del 2011 y los artículos 2.2.22.2.1 y 2.2.22.3.14, cada año a más tardar el 31 de enero, se debe publicar el Plan de Acción en el que se debe integrar la implementación de la Política de Gobierno Digital y Transformación Digital que incluye entre otros: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI, el Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

En el marco del plan de acción, también se deben incluir las iniciativas concretas sobre gestión del cambio, formación y otros aspectos para mejorar la cultura y la apropiación de las tecnologías.

PETI

Incorporar todos los componentes conforme con la Guía de cómo estructurar el PETI (G.ES.06) y demás lineamientos aplicables, incluyendo entre otros:

- Plan maestro o mapa de ruta
- Plan de intervención de sistemas de información
- Plan de proyectos de servicios tecnológicos
- Plan de proyectos de inversión

Es importante que los componentes del PETI en materia de análisis de brechas y proyectos, estén debidamente alineados con la hoja de ruta de la transformación digital.

Los proyectos de transformación digital deben incorporarse en el Mapa de Proyectos dentro de los proyectos estratégicos, de forma que se distingan adecuadamente de los de la operación TI. Una vez, entre en vivo o en producción los proyectos implementados se deben actualizar el PETI ajustando lo que corresponda a los proyectos de operación TI bajo la vista de proyectos implementados de transformación digital.

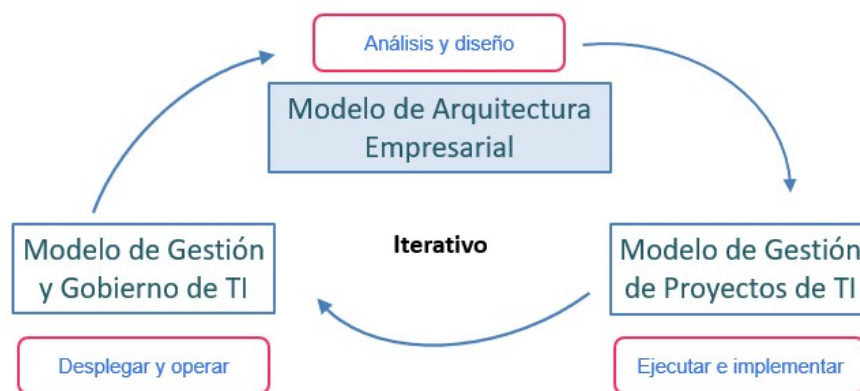
MARCO DE ARQUITECTURA

Para la implementación y actualización del Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial, es importante contemplar que los proyectos de transformación digital pueden impactar la arquitectura empresarial, para lo cual, éstos deben incorporarse dentro del enfoque iterativo del modelo.

Igualmente, algunos aspecto, iniciativas o proyectos de transformación digital deberán incorporarse adecuadamente dentro del Análisis de Brechas (GAP) y el Objetivo ToBe (Viable), incorporando respectivamente los ajustes

en los dominios de arquitectura misional o de negocio, uso y apropiación de la arquitectura, arquitectura, sistema de información, arquitectura de infraestructura TI, arquitectura de seguridad.

Figura 49: Alineación Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial



Fuente: MinTIC

3.3 IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE TECNOLOGÍAS ACTUALES Y EMERGENTES

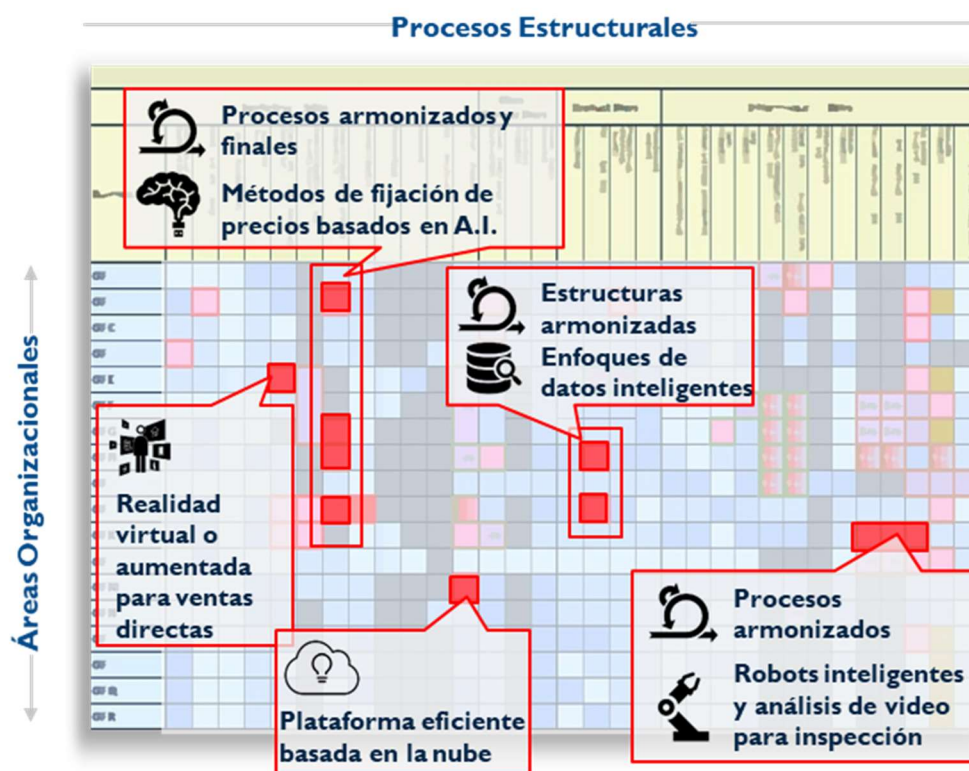
La implementación de tecnologías actuales o emergentes debe resultar de un análisis en el que se identifique:

1. **Benchmarking de mejores prácticas:** ¿Hay alguna entidad que haya implementado tecnologías para resolver una brecha similar? ¿Cómo lo hacen?
2. **Estado del arte de las tecnologías:**
 - a. Madurez de las tecnologías para entender la brecha entre tecnologías actuales y emergentes
 - b. Tecnología puntera a nivel de desarrollo
 - c. Costos y tiempos de implementación de las distintas tecnologías

Al mapear las tecnologías potenciales, se facilita la toma de decisiones de la implementación de la tecnología adecuada teniendo en cuenta el alcance da

la iniciativa, el presupuesto y el tiempo de desarrollo y de implementación requerido. Además, es relevante seleccionar cómo dichas tecnologías apalancan las iniciativas priorizadas en las áreas y procesos de la organización.

Figura 50: Selección de Tecnologías



Fuente: Análisis Arthur D. Little

MinTIC pone a disposición de las entidades la Guía con lineamientos generales para el uso de tecnologías emergentes, que cuenta con los siguientes pasos:

Primera parte: comprender

1. Establecimiento de la estrategia
2. Identificación de casos para tecnologías emergentes
3. Verificación de viabilidad

Segunda parte: diseñar

1. Prerrequisitos

2. Prueba piloto

Tercera parte: habilitar

1. Arquitectura Tecnológica
2. Gobierno y modelo operativo

Cuarta parte: implementar

1. Implementar
2. Operación y mantenimiento

3.4 IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE SERVICIOS DIGITALES

Uno de los objetivos de la transformación digital en el Estado es que las entidades públicas obtengan eficiencias en su operación y presten más y mejores servicios a los ciudadanos. Las entidades públicas deben volcar sus esfuerzos en prestar cada vez más un mayor número de servicios digitales, sea para gestionar trámites y procedimientos, o para cualquier acción en cumplimiento de las competencias asignadas por ley.

MinTIC pone a disposición de las entidades la Guía para el Diseño de Servicios Digitales, que cuenta con las siguientes secciones:

1. Comprender las necesidades del ciudadano
2. Abordar la experiencia del ciudadano de principio a fin
3. Desarrollar un servicio simple e intuitivo
4. Apalancar la prestación del servicio con los servicios ciudadanos digitales base
5. Construir el servicio usando prácticas ágiles e iterativas
6. Interactuar con los demás actores del ecosistema
7. Atraer equipos de trabajo experimentados
8. Escoger una estructura de tecnología moderna
9. Automatizar pruebas y despliegues
10. Fomentar seguridad y privacidad a través de los procesos
11. Mejora continua de los servicios

3.5 IDENTIFIQUE E IMPLEMENTE AUTOMATIZACIÓN ROBÓTICA DE PROCESOS

La automatización inteligente de procesos puede ayudar a las entidades públicas

“a comunicarse a través de sistemas legados dispares, actuando como elemento para integrar procesos que son ejecutados introduciendo manualmente datos en un sistema y luego reintroduciendo los mismos datos en otro sistema”. La ventaja de la automatización de procesos es que es relativamente sencilla de implementar y se puede integrar con la adopción de nuevas tendencias.

Para lograrlo las entidades deben avanzar en:

- Identificar las ineficiencias en sus procesos y evaluar alternativas de solución considerando las nuevas tendencias.
- Evaluar los cambios requeridos al modelo operativo frente a las alternativas de modelos operativos ágiles

MinTIC pone a disposición de las entidades públicas la Guía de Automatización Robótica de Procesos, que cuenta con las siguientes secciones:

1. Automatización Inteligente
2. Principales impulsores de valor
3. Preparando a las personas para adoptar la automatización
4. Enfoque de gestión del cambio para la Automatización Inteligente
5. Compromiso
6. Preparación
7. Adopción



PONGAMOS EN MARCHA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

4.1 Pasos previos al día D

4.1 Pasos posteriores al día D

El último paso en la gestión de procesos y proyectos es la puesta en marcha “entrar en vivo” de la solución de transformación digital, disponible al interior de las entidades o puesto para el uso de la ciudadanía.

A continuación, se establecen algunas breves recomendaciones para abordar al momento de poner en productivo las soluciones de transformación digital:

4.1 PASOS PREVIOS AL DÍA D.

Antes de poner “en vivo” una solución que involucre la transformación digital de procesos o tecnologías en una entidad pública se sugiere implementar un plan de implementación que contemple como mínimo lo siguiente:

1. COMUNICACIÓN.

Antes, durante y después debe desarrollarse campañas de comunicación con los diferentes públicos (internos y externos), esto para explicar los cambios, los beneficios, y en generar brindar las instrucciones para facilitar el uso por parte de los usuarios.

2. PLAN PARA EVITAR PÉRDIDA DE DATOS

Algunos procesos de transformación digital pueden implicar cambios definitivos en las plataformas, por lo cual, se debe definir todos los mecanismos de seguridad y confiabilidad para que la data quede almacenada con backup de seguridad.

En segundo aspecto, toda migración o transferencia de datos entre plataformas, debe realizarse definiendo y ejecutando estrictamente los

protocolos definidos para la transición. En todo caso, debe asegurarse la disponibilidad e integridad al 100% de los datos.

3. CUMPLIMIENTO REGULATORIO

La normativa vigente en materia de datos personales exige se den avisos a la Autoridad de Datos Personales, sobre cualquier tipo de asunto que pueda poner en riesgo la integridad de los datos personales de los usuarios. Se recomienda realizar con la debida antelación los avisos regulatorios respectivos, y en caso de ser necesario, brindar las explicaciones que sean necesarias, así como observar las instrucciones que sean remitidas.

4. INICIO EN AMBIENTE CONTROLADO

El inicio de operaciones de nuevas plataformas o soluciones de transformación digital debe desarrollarse bajo ambientes controlados para evitar problemas o dificultades de indisponibilidad de los servicios. En todo caso, debe asegurarse la continuidad de los servicios.

4.2 PASOS POSTERIORES AL DÍA D.

Luego de la implementación de proyectos o procesos de transformación digital, es importante realizar una evaluación sobre el inicio de operaciones, así mismo, documentar las lecciones aprendidas para tenerlas en cuenta en otro tipo de transiciones o proyectos relacionados.

Tabla de Figuras

Figura 1 Tecnologías Cuarta Revolución Industrial	10
Figura 2 Qué se entiende por Economía Digital	11
Figura 3 Propósitos de proyectos de Transformación Digital	13
Figura 4 Objetivos de Proyectos de Transformación Digital	13
Figura 5: Propósitos de la transformación digital del Estado	13
Figura 6: Modelos de configuración de una unidad digital	17
Figura 7: Oficina de PMO	20
Figura 8: Elementos de una PMO.....	21
Figura 9 Ámbitos de un proyecto de transformación digital	22
Figura 10 Ámbito 1 Procesos.....	23
Figura 11: Reflexión Interna de Procesos	24
Figura 12 Ámbito 2 Personas	25
Figura 13 Ámbito 3 Tecnología	27
Figura 14 Ciclo Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información	31
Figura 15 Niveles de la Matriz de Madurez MSPI	32
Figura 16 Infraestructura Mínima Digital.....	35
Figura 17 Ciclo Nocivo del Desarrollo Digital por Infraestructura Obsoleta .	36
Figura 18: Dimensiones.....	38
Figura 19: Valoración de la brecha digital.....	38
Figura 20: Aplicaciones de la herramienta.....	39
Figura 21: Herramienta para la Transformación Digital de las Entidades Públicas.....	40
Figura 22: Dónde quiero / necesito situarme en el proceso de Transformación digital?.....	41
Figura 23: Propósitos de la Transformación Digital del Estado	41
Figura 24: Elementos del Objetivo Digital.....	42
Figura 25: Líneas de Trabajo para dirigir la transformación digital desde los procesos clave	43

Figura 26: Mentalidad Digital	44
Figura 27: Habilidades hard y soft de las personas	45
Figura 28: Transformación digital de la cultura	46
Figura 29: Procesos de Negocios Digitales	47
Figura 30: Identificación de brechas existentes en los procesos clave	48
Figura 31: Decisiones basadas en opiniones vs. decisiones Data Driven	48
Figura 32: Decisiones basadas en opiniones vs. decisiones Data Driven	49
Figura 33: Estructuración del Uso de Datos.....	50
Figura 34: Tecnologías Digitales	52
Figura 35: Modelo de madurez	53
Figura 36: Cuestionario	54
Figura 37: Nivel Digital de una entidad.....	55
Figura 38: Herramientas – Mapa de Calor	55
Figura 39: Ilustrativo Mapa de calor.....	57
Figura 40: Factores de Priorización	59
Figura 41: Tabla de Priorización.....	60
Figura 42: Ilustración de Priorización de Iniciativas en el Heatmap	60
Figura 43: Ilustración de Entidad Pública	61
Figura 44: Priorización de Iniciativas en la Herramienta de Transformación Digital.....	62
Figura 45 Factores de éxito en procesos de Transformación Digital	64
Figura 46: Aspectos preliminares	65
Figura 47: Misión y objetivos de las entidades públicas	66
Figura 48: Alineación	70
Figura 49: Alineación Marco de Referencia de Arquitectura Empresarial	72
Figura 51: Selección de Tecnologías	73



**El futuro digital
es de todos**

**Gobierno
de Colombia
MinTIC**

Preguntas frecuentes RIPS

¿Qué son los RIPS?

Los Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud – RIPS, se define como el conjunto de datos mínimos y básicos que el Sistema General de Seguridad Social en salud requiere para los procesos de dirección, regulación y control y como soporte de la venta de servicios, cuya denominación, estructura y características se ha unificado y estandarizado para todas las entidades a que hace referencia el artículo segundo de la resolución 3374 de 2000 (las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), de los profesionales independientes, o de los grupos de práctica profesional, las entidades administradoras de planes de beneficios y los organismos de dirección, vigilancia y control del SGSSS.)

¿Para qué sirven los RIPS?

En general, los datos del RIPS sirven para:

- Formular políticas de salud
- Realizar la programación de oferta de servicios de salud
- Evaluar coberturas de servicios
- Asignar recursos financieros, humanos y técnicos
- Validar el pago de servicios de salud

- Fundamentar la definición de protocolos y estándares de manejo clínico
- Ajustar la Unidad de Pago por Capitación
- Establecer mecanismos de regulación y uso de los servicios de salud
- Controlar el gasto en salud
- Ajustar los contenidos de los planes de beneficios en salud
- Conocer el perfil de morbilidad y mortalidad

¿La IPS puede tener más datos sobre la atención diferentes a los obligados en la resolución 3374 de 2000?

Si, las IPS pueden tener todos los datos que requieran tanto para su gestión como para responder a los requerimientos de entes de control, pero específicamente para el reporte a las EAPBs solo deben reportar los solicitados en la mencionada resolución en el orden exigido.

¿Cuáles son los tipos de datos que maneja la resolución 3374 de 2000?

El Registro Individual de Servicios de Salud está conformado por cuatro clases de datos, que aplican dependiendo del servicio de salud registrado:

- Datos de identificación
- Datos del servicio
- Datos del motivo de la atención
- Datos del valor

¿Cuál es el flujo del reporte de datos de RIPS en el sistema?

Inicialmente, el dato primario es generado por las IPS, estas organizan los datos de acuerdo con la resolución 3374 de 2000, los pasan por el validador RIPS que descargan del Ministerio, verifican que no tengan errores (si se presentan, se deben corregir para el correcto envío), y se envían a la Respectiva EAPB (aseguradora que pagará la atención), la EAPB recibe los RIPS de las IPS, los valida con el mismo validador IPS, y luego de verificarlos, los carga en su base de datos de prestaciones. Procede luego a consolidar los datos enviados por las IPS con los datos de Aseguramiento (código de EAPB y datos del afiliado) para generar un reporte de RIPS para enviar al Ministerio, previa validación con el validador EAPB que descargan del Ministerio.

¿Qué es la causa externa en una atención de Salud?

Es el motivo que origina la demanda del servicio, incluye: accidentes (trabajo, tránsito, rábico, ofídico y otros), lesiones (por agresión y auto-infligida), eventos catastróficos, enfermedad general y sospecha de enfermedad profesional o violencia (maltrato físico, abuso sexual, violencia sexual y maltrato emocional).

¿Cómo se deben entender los diferentes tipos de causa externa?

Se entiende por:

- Accidente de tránsito: todo accidente ocurrido entre vehículos de transporte (automotores, bicicletas, motocicletas) o de estos con objetos distintos en la vía de circulación, en el cual se ha producido lesión a las personas, sea como conductoras, ocupantes o peatones.
- Accidentes de trabajo son aquellos que se pueden producir como consecuencia o con ocasión del trabajo. Puede ocurrir que en desarrollo del trabajo ocurra un accidente de tránsito, en este caso se registra como accidente de tránsito.
- Accidente rábico corresponde a la mordedura de una persona por un animal en el cual se sospecha presencia del virus de la rabia, y por consiguiente la de contagio.
- Accidente ofídico corresponde a la mordedura de una persona por una serpiente, donde se sospecha intoxicación secundaria a la inoculación del veneno, en el evento.
- Eventos catastróficos son todos los sucesos de origen natural, antrópico (de origen humano) y de orden social complejos, de cuya ocurrencia resultan afectadas las personas de la comunidad donde se presenta. El SGSSS los reconoce como causa de la demanda de servicios que se cubren con recursos provenientes de la subcuenta de accidentes de tránsito y eventos catastróficos.
- Lesiones por agresión son todas aquellas originadas en forma culposa por otro individuo.

- Lesiones autoinfligidas son todas aquellas propiciadas por el mismo individuo a su organismo.
- Sospecha de maltrato físico. Es la que surge de la forma de agresión producida por la aplicación de la fuerza física no accidental, caracterizada por lesiones variables sobre el cuerpo de la persona agredida, con consecuencias leves o graves, incluso la muerte, pero que siempre tienen efectos traumáticos de orden psicológico o emocional, ya que es generada con una intencionalidad específica. Es el uso de la fuerza en forma intencional dirigida a herir o lesionar a otro, ejercida por una persona de la familia, una persona responsable del cuidado o por personas que interactúan en espacios sustitutivos de la familia.
- Sospecha de abuso sexual. Es la presunción de contacto o interacción entre un menor y un adulto, o entre adultos (uno de ellos en estado de indefensión) en el que el abusado es utilizado para la satisfacción sexual del adulto o de un tercero. El abusador puede ser un menor cuando es significativamente mayor que la víctima o tiene una posición de control o poder sobre el menor.
- Sospecha de violencia sexual. Es la sospecha de toda acción u omisión, voluntaria o involuntaria protagonizada por un hombre o una mujer, contra otro hombre o mujer, que causando daño físico o emocional, vulnera los derechos sexuales de la otra persona, le impide o limita la satisfacción de sus necesidades sexuales, e inhibe el pleno desarrollo de su sexualidad. Este tipo de violencia incluye violación, forzamiento, incesto, abuso, acoso sexual, burlas respecto a su comportamiento, insultos y agresión durante la relación, sadismo y obligación a tener relaciones cuando no se desea.
- Sospecha de maltrato emocional. Se refiere a todo tipo de agresión a la vida afectiva, lo cual genera múltiples conflictos, frustraciones y traumas de orden emocional, en forma temporal o permanente.
- Enfermedad general: toda patología resultante de la interacción del individuo con su entorno, bien sea por la acción de agentes externos patógenos o internos (factores predisponentes o causales, congénitos o hereditarios).
- Enfermedad profesional: son las que se originan como consecuencia o con ocasión del trabajo que desarrollan los trabajadores.
- Otra causa externa: se registra cualquiera otra causa no incluida en las anteriores.

¿Qué significan los diagnósticos en las atenciones de salud?

Los diagnósticos se definen como:

- Principal: es el diagnóstico correspondiente a la patología que originó los signos y síntomas por los cuales el usuario sintió la necesidad de consultar a la institución o al prestador independiente. Es un dato obligatorio de registrar.
- Relacionado: para efectos del RIPS, los diagnósticos relacionados serán todos aquellos que dentro de una misma atención, originen alguna conducta médica, o estén relacionados con el principal, aunque no generen una conducta médica en ese evento de atención.

¿Qué tipos de diagnóstico existen?

El diagnóstico puede ser presuntivo, cuando solo se tiene una impresión de la posible patología por los signos, síntomas y hallazgos del examen físico, o cuando no se ha podido confirmar un diagnóstico; puede ser confirmado nuevo cuando el profesional tiene la confirmación por medios diagnósticos por primera vez, en ese paciente; de lo contrario será confirmado repetido.

¿Con qué codificador se deben reportar los procedimientos?

Los procedimientos se deben codificar con los CUPS (codificación única de procedimientos)

¿Con qué codificador se deben reportar los Diagnósticos?

Los diagnósticos se codificarán con la CIE 10

¿Qué son las EAPB?

Entidades administradoras de planes de beneficios: Son las entidades responsables de la prestación de servicios de salud a una población específica, en razón de un plan de aseguramiento o por disposición del SGSSS, tales como: las Entidades Promotoras de Salud -EPS- y las que se les asimilen, para el Plan Obligatorio de Salud del Régimen Contributivo; las Administradoras del Régimen Subsidiado -ARS-, para el Plan Obligatorio de Salud del Régimen Subsidiado; las direcciones departamentales, distritales y locales de salud para los servicios de salud cubiertos con recursos de oferta; las Compañías de Seguros para accidentes de tránsito, pólizas de hospitalización y cirugía o cualesquiera otra protección en salud; el Fondo de Solidaridad y Garantía de la Salud -FOSYGA- para accidentes de tránsito y eventos catastróficos y las administradoras de planes de beneficios en regímenes especiales de seguridad social.

¿Qué es una Prestación individual de servicios de salud?

Son todos los servicios de salud, sean éstos de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento o rehabilitación, que se presten como parte de un plan de beneficios del SGSSS, ó por fuera de éste

¿Cuál es la norma que regula el proceso de generación, validación, cargue, flujo de datos de los Registros Individuales de atención RIPS?

La norma que regula todo lo relacionado con los RIPS es la resolución 3374 de 2000.

¿Pueden las EPS negarse a radicar las facturas aduciendo errores en los RIPS?

Según la resolución 0951 de 2002, las EPS están obligadas a recibir, revisar y pagar las facturas que les presenten sus prestadores aún sin la presentación de

los RIPS o con la presentación de estos con inconsistencias. Sin embargo, la resolución 3374 de 2000, no derogada ni modificada, en sus artículos séptimo y octavo establecen los registros individuales como parte de la factura y un soporte más de esta. Además, por la relación contractual entre pagador y prestador, que se rige por el código de comercio, las EPS puede exigir, como esta misma norma y la 3374 lo establece, la presentación de los registros individuales de las atenciones facturadas en forma consistente y confiable. No puede la EPS pagar una atención que en la factura se presenta como una atención de parto si en el RIPS el procedimiento corresponde a la reducción de una fractura, por ejemplo.

¿Son los RIPS soportes de Factura de servicios de salud?

Si, así lo establecen las resoluciones 3374 de 2000 artículo 7, decreto 4747 de 2007 y la resolución 3047 de 2008 (Reglamentaria del decreto 4747)

¿Se pueden radicar facturas sin RIPS

Según la resolución 951 de 2002 podría presentarse facturas sin RIPS, sin embargo en la misma resolución en el Artículo 2º reza.” Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, IPS, los profesionales independientes y los grupos de práctica, mantendrán la obligatoriedad sobre el envío de la información RIPS, según lo establecido en la Resolución 3374 de 2000”.

¿Puede y es legal que una EPS pida a la IPS que cambie la estructura de los RIPS, sin estar establecido en los acuerdos de voluntades?

Las EPS ni los entes territoriales pueden modificar las estructuras de los RIPS definidas en la Resolución 3374 de 2000.

¿Cuál es el validador de RIPS oficial del Minsalud?

El validador oficial del Ministerio de Salud y Protección Social es el que se encuentra dispuesto en la página web de la entidad: www.minsalud.gov.co

.....

¿Los validadores RIPS deben ser actualizados con la normatividad vigente?

.....

Si deben ser actualizados con la normatividad vigente, hasta ahora corresponden a las tablas básicas de procedimientos, instituciones prestadoras y clasificación internacional de enfermedades.

.....

¿Quién debe ser el responsable de la actualización de las tablas de los validadores del Ministerio?

.....

Los responsables de la actualización de tablas en el Ministerio de Salud y Protección Social, son sus áreas misionales, estas deben ser actualizadas con la normatividad vigente, y corresponden a las tablas básicas de procedimientos, instituciones prestadoras y clasificación internacional de enfermedades.

.....

¿Se pueden reportar RIPS con el tipo de identificación "NU" NUIP?

.....

No, debido a que este es un número y no un tipo de identificación, en la resolución 812 de 2007, se puntualizó que este tipo de documento no se podía usar en el reporte de RIPS y por tanto, se deberían cambiar por Registro Civil "RC" o por Tarjeta de Identidad "TI" y para las poblaciones especiales como lo define la misma resolución, "MS" para menores sin identificación y "AS" para adultos sin identificación.

.....

¿Cada cuanto se deben reportar los RIPS?

.....

De acuerdo con la resolución 3374 de 2000, el reporte de Registros Individuales de Atenciones en Salud, se debe hacer de manera mensual.

.....

¿Los entes Territoriales (Departamentos, Municipios y Distritos) pueden solicitar RIPS a las EPS?

.....

No, la tarea de retroalimentar a los entes territoriales con datos e información le corresponde al Ministerio de Salud y Protección Social.

.....

¿Se pueden reportar Atenciones de Salud de años anteriores, en el reporte periódico de datos al Ministerio de Salud?

.....

Si, en los diferentes reportes periódicos de datos que realizan las EAPBs al Ministerio, se pueden incluir RIPS de periodos anteriores e incluso de años anteriores, esto mismo aplica para el reporte que hacen de RIPS las IPS a las diferentes EAPBS.

.....

¿Dónde puedo descargar el validador de RIPS para IPS/EAPB?

.....

Se debe descargar directamente de la página del Ministerio www.minsalud.gov.co, ingresando por el link Sistemas de Información que se encuentra en la parte inferior derecha de la página, luego por el Link de SISPRO, donde aparece un menú donde entramos por la opción "Transacciones y Recursos", entramos por el segundo menú "Prestaciones de servicios de salud" y por último al link "RIPS - Registro Individual de Prestaciones de Salud", en el aparte Herramientas, le damos doble click al validador que deseemos descargar, el de IPS o el de EAPBs.

.....

¿Cuál es el link directo para descargar los validadores del Ministerio?

.....

El link directo es:

<http://www.sispro.gov.co/recursosapp/ruaf/pages/rips.aspx>

Que son los lineamientos técnicos para EAPB e IPS?

Los lineamientos técnicos, son documentos de guía para el buen reporte de datos por parte de las IPS a las EAPBs y de estas al Ministerio de Salud, describen el anexo técnico de la resolución 3374 de 2000, los valores actualizados a la fecha de los diferentes campos, las diferentes validaciones que se realizan sobre los datos y algunos ejemplos prácticos para su correcto reporte.

.....

¿Se puede usar un validador diferente al que emite el Ministerio de Salud

.....

El validador oficial es el dispuesto por el Ministerio de Salud en su página, sin embargo, si cumple con todas las validaciones especificadas en los lineamientos técnicos tanto para EPBS como para IPS, se pueden usar, recordando que en el Ministerio se usa el Oficial y sobre el se generaran las validaciones y cargues respectivos.

.....

¿En el archivo de control, cual es el orden en que se deben reportar los RIPS?

.....

Dentro del archivo de control, en las EAPBs el orden de reporte de archivos es el siguiente, primero el de usuarios (US), luego los registros de atenciones (Consultas (AC), Procedimientos (AP), Urgencias (AU), Hospitalización (AH)), luego el de Recién Nacidos () y por último el de medicamentos (AM), en el caso de IPS, es igual solo que luego del archivo de usuarios va el archivo de transacciones.

.....

¿Cuál es el error más común en la presentación del archivo de usuarios?

.....

El error más común presentado en la validación del archivo de usuarios es que registran en el campo tipo de afiliado algún valor, cuando el tipo de usuario es diferente al régimen Contributivo (tipos de afiliado 2,3,4,5,7,y 8) y este debe ir en blanco, es decir (,,), el campo tipo de afiliado SOLO se diligencia para el tipo de usuario perteneciente al régimen contributivo (tipos de afiliado 1 y 6) y los valores que se registran son: 1 para cotizante, 2 para beneficiario y 3 para adicional.

.....

¿Para qué sirve el archivo de control en el reporte de RIPS?

.....

El archivo de control es usado para determinar que archivos se están reportando, por quien, qué cantidad y en qué fecha.

.....

¿Qué tamaño debe tener el código de IPS en el reporte de RIPS?

.....

La longitud del campo código de IPS es de 12 posiciones, que incluye la sede, este es el código que se debe reportar en el reporte de atenciones RIPS.

.....

¿Al momento de validar los RIPS se genera el siguiente error “el código de IPS no se encuentra en la base de datos” como lo puedo corregir?

.....

Si la IPS ya está habilitada (proceso que se lleve en los entes territoriales), al surtirse este proceso la dirección departamental de salud envía el reporte al Ministerio de Salud, es decir la IPS no debe hacer ningún trámite, mensualmente el Ministerio cargará en su validador interno las nuevas IPS. Usted podrá consultar las IPS habilitadas que ya se encuentren en el Ministerio en el siguiente link: <http://201.234.78.38/habilitacion/>.

.....

¿Qué procedimiento debo seguir para solicitar datos e información puntual sobre RIPS?

.....

Debe realizar una solicitud, vía correo electrónico o en papel, dirigida al Jefe de OFICINA DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN, especificando claramente el motivo de la solicitud, datos relacionados con el sitio de envío, y si es para algún estudio o investigación, hacer llegar al Ministerio el resultado del mismo. Los datos actuales del Jefe de Oficina de Tecnologías de Información y la Comunicación son: Jefe: DOLLY ESPERANZA OVALLE CARRANZA, Dirección: Carrera 13 # 32-76 piso 16, correo electronicoovalle@minsalud.gov.co.

.....

¿Dónde puedo consultar o generar estadísticas relacionadas con RIPS?

.....

El SISPRO dispone de una herramienta denominada CUBO donde aparte de las bases de RIPS, se encuentran datos de BDU, RUAF, ESTUDIO DE SUFICIENCIA, SISMED entre otros, que permiten a los diferentes usuarios

generar estadísticas no solamente de RIPS, sino de la unión entre las diferentes bases de datos. Se debe solicitar usuario, clave e inducción para el manejo del cubo al teléfono 3305000 extensión 1079.

.....

¿Se puede denunciar a los funcionarios de las EPS ante la Procuraduría por negarse a radicar facturas de una ESE por errores en los RIPS?

.....

Los funcionarios que realizan estas labores, no actúan por decisión propia ni autónoma, sino que lo hacen en cumplimiento de procesos que define la entidad. Se debe es realizar una queja a la Superintendencia Nacional de Salud.

.....

¿En donde guarda el validador de RIPS los errores presentados en el proceso de validación y los registros buenos?

.....

Los validadores de RIPS al ser instalados, generan una carpeta en el disco C: del computador donde fue instalado, allí se mostraran los registros que presentaron problemas, estos se identifican con la extensión .err, y los registros que pasaron la validación quedan con extensión .txt. Las extensiones .err y .txt se pueden abrir con cualquier editor de texto.

.....

¿La plataforma PISIS valida los RIPS que son enviados por las EAPB?

.....

No, las EAPBs deben validar previamente los registros RIPS con el validador oficial del Ministerio de Salud, enviando únicamente los registros que pasaron el proceso de validación, el Ministerio de todas maneras realizará la validación correspondiente.

.....

¿En qué varia el proceso de RIPS en las EAPB, con la entrada en vigencia de la resolución 1531 de 2014?

.....

El proceso interno no cambia, solo que al final cuando generen sus archivos planos para el Ministerio de Salud, en lugar de enviarlos por medio magnético

se envían por la plataforma PSIS, para este envío, se deben comprimir los archivos nombrándolo como aparece en el anexo de la resolución 1531, y cambiándole la extensión .zip o .rar por .dat y luego se procede al envío previa solicitud de usuario y clave por cada entidad.

.....

¿Qué tiempo estará abierta la plataforma PISIS para el envío de datos por parte de las EAPB?

.....

Estará disponible todo el mes de Junio para los datos reportados con corte a 31 de mayo de 2014 y así sucesivamente.

.....

¿Se pueden enviar datos de periodos anteriores en un reporte mensual?

.....

Si se pueden enviar datos de períodos anteriores en un reporte mensual

.....

¿Se deben reportar varios archivos de atenciones por cada periodo reportado en un periodo?

.....

NO, solo se debe reportar un archivo por cada tipo de atención, incluyendo todas las atenciones radicadas en el periodo con corte al último día del mes anterior.

.....

¿Cuáles son las EAPP que deben reportar RIPS al Ministerio de Salud de acuerdo con la resolución 1531 de 2014?

.....

Son las Entidades Promotoras de Salud EPS y las que se le asimilen, para el plan obligatorio de salud del régimen contributivo y del régimen subsidiado, Las direcciones departamentales, distritales y locales de salud para los servicios de salud cubiertos con recursos de oferta, las compañías de seguros para accidentes de tránsito, pólizas de hospitalización y cirugía o cualesquiera otra protección en salud, El Fondo de Solidaridad y Garantía de la Salud FOSYGA, para accidentes de tránsito y eventos catastróficos, las administradoras de

planes de beneficios en regímenes especiales de seguridad social y las administradoras de Riesgos Laborales ARL.

¿Cuáles son los regímenes especiales de seguridad Social

Los regímenes especiales de Seguridad Social los conforman Ecopetrol, Fuerzas Militares, Magisterio, Congreso, Universidades.

¿Cuáles son los códigos de las ARL

No.	Administradoras de Riesgos Laborales
ARL001	ARL Positiva
ARL002	Seguros Bolívar S.A
ARL003	Seguros de Vida Aurora S.A
ARL004	Liberty Seguros de Vida
ARL005	Mapfre Colombia Vida Seguros S.A.
ARL006	Riesgos Laborales Colmena
ARL007	Seguros de Vida Alfa S.A
ARL008	Seguros de Vida Colpatria S.A
ARL009	Seguros de Vida la Equidad Organismo C.
ARL010	Sura - Cia. Suramericana de Seguros de Vida

¿El reporte de datos cada cuanto se debe realizar?

El reporte es mensual para todas las EAPB.

¿Una EAPB que tenga los regímenes contributivo y subsidiado debe hacer solo un reporte de datos RIPS'

No, las EAPB que administran ambos regímenes tienen un código diferente de EAPB y con el deben hacer el reporte, es decir, deben hacer un reporte por cada régimen.

.....

¿Qué reportes debe recibir las EAPBs luego del reporte de datos RIPS al Ministerio?

.....

PISIS devuelve el primer reporte indicando que se recibió el archivo .dat o de lo contrario indicando que errores se presentaron durante el envío. Posteriormente, se recibirá un informe detallado del proceso de validación y cargue a las bases de datos de los registros reportados, este si es pequeño se envía al correo electrónico reportado por la EAPB y si es de gran tamaño en medio magnético a la dirección registrada de la EAPB.

.....

¿Los municipios deben reportar datos de RIPS a los departamentos?

.....

No, solo deben ser enviados al Ministerio de Salud y Protección Social por la plataforma PISIS.

.....

¿Las EPS de los regímenes contributivo y subsidiado deben reportar datos a los departamentos?

.....

No, solo deben ser enviados al Ministerio de Salud y Protección Social por la plataforma PISIS.

.....

¿Quién debe proveer los datos de RIPS a los departamentos para su gestión interna y cumplir con las solicitudes de los diferentes entes de control?

.....

El Ministerio de Salud debe proveer los mecanismos necesarios para que los departamentos puedan revisar los datos de atenciones en su territorio.

.....

¿Qué código se debe usar para reportar los procedimientos?

.....

El único código que se debe reportar son los CUPS.

.....

¿Qué se debe hacer si las IPS reportan con un código diferente a CUPS?

.....

Se les debe indicar que el código oficial es el CUPS, que deben hacer la equivalencia entre los otros códigos y CUPS, esto también puede quedar en los términos de la contratación.

.....

¿Cuál es la codificación vigente para Diagnósticos?

.....

La codificación vigente para el país a la fecha es CIE 10.

.....

¿En el cargue de archivos para el reporte de RIPS que significa el error "Verifique la estructura de datos del archivo de control"?

.....

Significa que el archivo de control tiene más o menos campos de los especificados en la Resolución 3374 de 2000 o están usando un separador de campos diferente a coma (,)

.....

¿A qué se debe que en la malla validadora de RIPS se genere el error: "no existe la IPS en la tabla de habilitados", y cuál es el procedimiento a realizar?

.....

Es porque el código de habilitación de la entidad que va a reportar no está en la tabla del validador de RIPS y el procedimiento a realizar es: Verificar si efectivamente la IPS está habilitada en la base de datos de REPS del Ministerio de Salud, en el siguiente enlace <http://201.234.78.38/directorio/consultaIPS.aspx?pageTitle=Directorio&pageHlp=>

En caso de no estar registrada, la entidad debe verificar si ya fue reportada por el ente territorial, donde la IPS presta sus servicios; y si aparece en REPS, significa que la base de datos de IPS del validador se encuentra desactualizada, en ese caso, se debe ingresar manualmente a la base de datos Access del validador para que deje de emitir ese error, y al mandarla al Ministerio pasará

debido a esta actualizada permanentemente la tabla de IPS. Si es nueva seguramente esta desactualizado el validador.

.....

¿Cómo se reportan los errores encontrados en el proceso de validación de archivos reportados por la plataforma PISIS?

.....

Se reportaran al correo registrado en SISPRO

.....

¿Cómo se deben reportar los errores corregidos que han sido reportados al correo registrado en SISPRO?

.....

Los errores corregidos presentados en los procesos de validación, deben ser incluidos en el siguiente reporte de datos de la entidad por la plataforma PISIS.

.....

Oficina de Tecnología de la Información y la Comunicación

Versión 1
Enero de 2015

.....



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

YON GELBER BORDA ALVAREZ

Con Cédula de Ciudadanía No. 7181233

Cursó y aprobó la acción de Formación

ANÁLISIS FINANCIERO.

con una duración de 40 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Ibagué, a los trece (13) días del mes de marzo de dos mil veintitres (2023)

Firmado Digitalmente por

ALVARO FREDY BERMUDEZ SALAZAR
Subdirector
CENTRO DE COMERCIO Y SERVICIOS
REGIONAL TOLIMA

88533942 - 13/03/2023
FECHA REGISTRO



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

YON GELBER BORDA ALVARÉZ

Con Cedula de Ciudadania No. 7.181.233

Cursó y aprobó la acción de Formación

ADMINISTRACION DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL

con una duración de 40 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en Bogotá, a los once (11) días del mes de mayo de dos mil dieciseis (2016)

Firmado Digitalmente por
WAINE ANTONY TRIANA ALBIS
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA
Autenticidad del Documento
Bogotá - Colombia

WAINE ANTONY TRIANA ALBIS
SUBDIRECTOR
CENTRO DE GESTION ADMINISTRATIVA
REGIONAL DISTRITO CAPITAL

34464329 - 11/05/2016
FECHA REGISTRO

La autenticidad de este documento puede ser verificada en el registro electrónico que se encuentra en la página web <http://certificados.sena.edu.co>, bajo el número 9404001163286CC7181233C.



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la Ley 119 de 1994

Hace constar que

YON GELBER BORDA ALVAREZ

Con Cédula de Ciudadanía No. 7181233

Cursó y aprobó la acción de Formación

CALCULO E INTERPRETACION DE INDICADORES FINANCIEROS

con una duración de 40 horas

En testimonio de lo anterior, se firma el presente en La Plata, a los nueve (9) días del mes de marzo de dos mil veintitres (2023)

Firmado Digitalmente por

CESAR HUMBERTO CHAVARRO PEREZ

Subdirector (e)

CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURISTICO DEL HUILA
REGIONAL HUILA

88497618 - 09/03/2023

FECHA REGISTRO



LA ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Creada por la Ley 19 de 1958

Dirección Nacional

Dirección de Capacitación - Bogotá, D.C.

CERTIFICA QUE:

YON GELBER BORDA ALVAREZ

C.C 7.181.233

PARTICIPÓ en el CURSO

MARCOS DE REFERENCIA Y ELEMENTOS DE CLASIFICACIÓN DOCUMENTAL

Realizado en Bogotá, D.C. entre el 22 de Julio y el 7 de Agosto de 2021

Con una intensidad de 40 horas, Se expide en BOGOTÁ, D.C., el 24 de Agosto de 2021

Ruby G.

RUBY MARITZA GEBENA USECHE
Jefe (E) Dirección de Capacitación
Escuela Superior de Administración Pública.



El futuro
es de todos

gobierno
de Colombia