



Notifica Asignación por Reparto

Desde Aplicación Justicia XXI Web - Nivel Central <ri_tyba3@dej.ramajudicial.gov.co>

Fecha Lun 6/10/2025 10:28 AM

Para Juzgado 06 Laboral Circuito - Atlántico - Barranquilla <lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

OFICINA JUDICIAL BARRANQUILLA,

ATLANTICO,(BARRANQUILLA), lunes, 6 de octubre de 2025

Buen día,

Señor(a)
**JUZGADO DE CIRCUITO - LABORAL 006 BARRANQUILLA,
ATLANTICO
BARRANQUILLA**

ASUNTO: NOTIFICA ASIGNACIÓN POR REPARTO DEL PROCESO No.: 08001310500620251010400

CLASE DE PROCESO: TUTELA

De manera atenta, se informa que, mediante el sistema se ha realizado una asignación por reparto, con el número de radicación No **08001310500620251010400**, asignado al(la) Juez(a)/Magistrado(a): **ANGELA MARIA RAMOS SANCHEZ**

Por favor ingrese a la aplicación mediante el siguiente link <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/Justicia/Seguridad/Login.aspx> para que pueda ingresar y conocer del proceso.

Cordialmente,

FAJIT JOSE FADUL YENIZ,
Servidor Judicial

Por favor no imprima este correo electrónico a menos que sea necesario / Ahorre Papel. Se han omitido las tildes y caracteres especiales para efectos de compatibilidad

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital



RV: 08001310500620251010400.- Generación de Tutela en línea No 3209192

Desde Fajit Jose Fadul Yeniz <ffaduly@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Fecha Lun 6/10/2025 10:29 AM

Para Juzgado 06 Laboral Circuito - Atlántico - Barranquilla <lcto06ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

CC dianapato1980@gmail.com <dianapato1980@gmail.com>

 1 archivo adjunto (17 KB)

08001310500620251010400.pdf;

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

De: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Barranquilla <apptutelasbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: lunes, 6 de octubre de 2025 7:30

Para: Fajit Jose Fadul Yeniz <ffaduly@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RV: Generación de Tutela en línea No 3209192



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Cordial saludo,

Por medio del presente correo me permito enviar tutela.

Oficina Judicial - Barranquilla
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL BARRANQUILLA
Calle 40 No. 44 - 80 Piso 1 Oficina Judicial
ofjudba@cendoj.ramajudicial.gov.co

De: Tutela En Línea 01 <tutelaenlinea1@deaj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: viernes, 3 de octubre de 2025 14:58

Para: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Barranquilla <apptutelasbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>; dianapato1980@gmail.com <dianapato1980@gmail.com>

Asunto: Generación de Tutela en línea No 3209192

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

Oficina Judicial / Oficina de Reparto

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 3209192

Lugar donde se interpone la tutela.

Departamento: ATLANTICO.

Ciudad: BARRANQUILLA

Lugar donde se vulneraron los derechos.

Departamento: ATLANTICO.

Ciudad: BARRANQUILLA

Accionante: DIANA PATRICIA DEL CARMEN NAVARRO VIÑAS Identificado con documento:
22515453

Correo Electrónico Accionante : dianapato1980@gmail.com

Teléfono del accionante : 3005151079

Tipo de discapacidad : NO APLICA

Accionado/s:

Persona Jurídico: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- Nit: 9000034097,

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@cnsj.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Persona Jurídico: UNIVERSIDAD LIBRE- Nit: 8600137985,

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co

Dirección:

Teléfono:

Persona Jurídico: MINISTERIO DEL TRABAJO- Nit: 8301152263,

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: SI

Derechos:

DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, IGUALDAD, SEGURIDAD SOCIAL, TRABAJO,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

Cordialmente,

Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:

Enviado desde una dirección de correo electrónico utilizado exclusivamente para notificación el cual no acepta respuestas.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital

DATOS DEL PROCESO

Corporación	<input type="checkbox"/>	Acción de tutela con medida
Especialidad	<input type="checkbox"/>	
Grupo	<input type="checkbox"/>	
Asunto	<input type="checkbox"/>	
Cuadernos	<input type="text" value="1"/>	Con Preso Cárcel
Folios	<input type="text" value="25"/>	Con elementos
Cuantía	<input type="text"/>	

Comentarios:

ENTIDAD REMITENTE

Identificación	<input type="text"/>
Nombres	<input type="text"/>

APODERADOS DEL PROCESO

1) Identificación	<input type="text"/>
Nombres	<input type="text"/>
Apellidos	<input type="text"/>
Tarjeta Profesional	<input type="text"/>
Tipo de Persona	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>
1) Identificación	<input type="text"/>
Nombres	<input type="text"/>
Apellidos	<input type="text"/>
Tarjeta Profesional	<input type="text"/>
Tipo de Persona	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>

DEMANDANTES DEL PROCESO

1) Identificación	<input type="text" value="22515453"/>
Nombres	<input type="text" value="Diana"/>
Apellidos	<input type="text" value="Navarro Viñas"/>
Tipo de Persona	<input type="text" value="01"/> <input type="text"/>
2) Identificación	<input type="text"/>
Nombres	<input type="text"/>
Apellidos	<input type="text"/>
Tipo de Persona	<input type="checkbox"/> <input type="text"/>

3) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

4) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

5) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

DEMANDADOS DEL PROCESO

1) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

2) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

3) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

4) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

5) Identificación

Nombres

Apellidos

Tipo de Persona

6) Identificación

Nombres

[Redacted]

Comision Nacional del Servicio Civil

[Redacted]

02 [Redacted]

[Redacted]

Universidad Libre

[Redacted]

02 [Redacted]

[Redacted]

Ministerio del Trabajo

[Redacted]

02 [Redacted]

Señores

Magistrados

Tribunal Contencioso Administrativo del Atlántico (Reparto)

E. S. D.

Asunto: Acción de tutela

Accionante: DIANA NAVARRO VIÑAS

Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo.

Respetado Doctor:

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

HECHOS

PRIMERO. La suscrita DIANA NAVARRO VIÑAS me encuentro inscrita en el proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, nivel: profesional, denominación: inspector de trabajo y seguridad social, grado: 14, código: 2003, número OPEC: 221268.

SEGUNDO. En el marco de este proceso de selección, el día 10 de septiembre de 2024, a través del aplicativo SIMO se entregaron los resultados de la etapa de pruebas escritas de este concurso:

- Pruebas funcionales 60% en la cual obtuve un puntaje de 62.55
- Resultado total de 37.53

TERCERO. La Comisión Nacional del Servicio Civil habilitó la plataforma SIMO para realizar las reclamaciones que los aspirantes consideren pertinentes.

CUARTO. En mi calidad de aspirante del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, presente dentro del plazo legal para ello reclamación y complementación de la reclamación de los resultados de la prueba de competencias, al interior de la cual solicite:

1. Se me permita acceder al cuadernillo de preguntas, a mi hoja de respuesta y a las claves o respuestas correctas de los resultados preliminares de las pruebas escritas realizadas al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, que presenté el día 18 de agosto de 2025, esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no se hayan cometido errores frente a mi calificación además de vislumbrar que las respuestas marcadas como correctas correspondan con veracidad al conocimiento evaluado.

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

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

4. Teniendo en cuenta que la normatividad de este concurso menciona específicamente en el anexo técnico que “(...) Las reclamaciones contra los resultados 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. (...)”.

5. Que el anterior documento explicativo y detallado de la metodología de calificación pueda ser conocido por el suscrito con anterioridad a la revisión de las pruebas con el fin de lograr una mayor comprensión al momento de revisar las mismas y pueda incluirse este análisis en la etapa de complementariedad de la reclamación la cual se realizará los dos días hábiles siguientes al acceso a pruebas escritas como lo especifica el numeral 5.6 del anexo técnico del mencionado proceso de selección.

QUINTO. Señor Juez, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo al momento de realizar la calificación de mi prueba de competencias me asignó la calificación de 62.55 la cual al ponderarla con el 60% dio un resultado total de 37.53, puntuación inferior a la que realmente tengo derecho.

SEXTO. El puntaje aprobatorio al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, era de 65.0 pero la suscrita obtuvo un puntaje de 62.55, lo cual impidió que me fueran evaluadas mis pruebas comportamentales no continuando al interior de este proceso de selección.

SEPTIMO. Su señoría la prueba de competencias estaba compuesta por 66 preguntas de las cuales se eliminó una (1) la cual es la número 25, supuestamente la suscrita falló en 21, contestando de manera correcta 44, de las cuales desconozco como obtienen la calificación, pero no fueron suficientes según las accionadas para obtener el puntaje aprobatorio de 65.0, a pesar de contestar la mayoría de preguntas de manera correcta.

OCTAVO. El cálculo del puntaje en la prueba de competencias del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO se realiza con base en el número de respuestas correctas obtenidas.

NOVENO. El porcentaje de acierto se calcula dividiendo el número de respuestas correctas entre el total de preguntas y multiplicando el resultado por 100

La fórmula utilizada es:

Porcentaje de acierto = $\frac{\text{Número de respuestas correctas}}{\text{Total de preguntas}} \times 100$ sustituyendo los valores, se obtiene:

Porcentaje de acierto = $\frac{44}{65} \times 100 = 67.692$

DÉCIMO. Al realizar la ponderación del puntaje de 67.692 por el 60% da un total de 40,615.

ONCE. Al ser la puntuación de 67.692 la calificación a la que realmente tengo derecho por haber contestado de manera correcta 44 preguntas de la prueba de competencias, me asiste el derecho a continuar al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, lo que me daría derecho a subir mi puntaje en la prueba de competencias y a que me sean evaluadas y calificadas mis pruebas comportamentales y que aumenten mis puntajes parciales y total, así como también ascender en el listado de aspirantes, seguir en el proceso de selección en las demás etapas faltantes y el tener la posibilidad de tener un empleo público en propiedad gracias al sistema del mérito.

DOCE. La Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio

del Trabajo al momento de realizar la calificación de mi prueba de competencias y asignarme un puntaje de 62.55 a pesar de haber contestado la mayoría de respuestas de forma correcta, me impide continuar en el proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO y obtener un empleo bajo el sistema de mérito.

TRECE. Si bien es cierto que el proceso de reclamación se encuentra en trámite también es cierto las irregularidades realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo, como en el presente caso de asignar una puntuación inferior a la que realmente le corresponde a la suscrita.

CATORCE. Señor Juez, ante la desmesurada rapidez con la cual se están realizando las etapas de este proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO a fin de emitir las listas de elegibles al interior de la misma y frente a la posibilidad de un perjuicio irremediable acudo a su despacho a fin de obtener el amparo constitucional y se corrija la calificación parcial a mi otorgada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo, por lo cual se me asigne la puntuación parcial, según se explica a continuación y por lo cual continúe al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, tal y como explique al interior del presente escrito y ascenderé de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.

$44 \text{ (respuestas correctas)} / 65 \text{ (preguntas totales)} = 0.67692307\dots$
 $0.67692307\dots \times 100 = 67.692$ a la cual si le aplicamos la ponderación del 60% da un total de 40,615.

De igual manera, sean evaluadas y calificadas las pruebas comportamentales por lo cual se me debe asignar una puntuación parcial superior, y en consecuencia deberé continuar al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, y ascender de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.

QUINCE. Señor Juez, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo vulnero a la suscrita su derecho a la contradicción, a la defensa y a la igualdad al proporcionarnos una sola hoja de papel tamaño carta, la cual en una de sus caras tenía membretes en la parte superior e inferior y por lo que impidieron a los participantes de este proceso de selección el tomar los datos y apuntes necesarios para realizar la complementación de nuestros recursos dado que mínimamente dos (2) hojas de papel pudieran permitir tal fin.

DIECISEIS. Señor Juez, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo vulnero a la suscrita su derecho a la contradicción, a la defensa y a la igualdad en virtud de que solo pude manifestarme en mi complementación de la reclamación del resultado obtenido al interior de este proceso de selección sobre las preguntas 1, 2, 3, 4, 12, 15, 16, 18, 22 en virtud de que, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo solo proporciono una hoja de papel impidiendo hacer las anotaciones correspondientes para realizar la complementación de la reclamación de los resultados violando mis derechos fundamentales.

DIECISIETE. Sumado a lo anterior, Señor Juez, valga la pena recalcar que para poder ejecutar cada etapa del presente proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO conlleva un trabajo logístico y el pago de unos costos cuantiosos, es por ello que mal hace la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo al no permitir durante el acceso a pruebas realizado el día 28 de septiembre de 2025, el acceso a la prueba comportamental y por lo cual se vulnero a la suscrita su derecho a la contradicción, a la defensa y a la igualdad al impedirme el revisar la respuesta dada por la suscrita y el puntaje o calificación asignada a mis respuestas, perdiendo la oportunidad legal de conocerla y pronunciarme sobre la misma.

DIECIOCHO. Señor Juez, si su despacho me concede el amparo constitucional solicitado en que momento poder verificar la respuesta dada por la suscrita y el puntaje o calificación asignada a mis respuestas, perdiendo la oportunidad legal de

conocerla y pronunciarme sobre la misma, pues la comisión no me permitirá el realizarlo sino es que antes ya ha publicado la lista de elegibles para el cargo en que me he postulado.

DIECINUEVE. Señor Juez, mis derechos fundamentales al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, TRANSPARENCIA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, MÉRITO y EL DERECHO A ACCEDER A UN EMPLEO PUBLICO POR EL SISTEMA DE MÉRITO** son de rango Constitucional.

PETICIONES

Primero. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y al Ministerio del Trabajo respetar mis derechos fundamentales al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, TRANSPARENCIA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, MÉRITO y EL DERECHO A ACCEDER A UN EMPLEO PUBLICO POR EL SISTEMA DE MÉRITO.**

Segundo. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Universidad Libre y al Ministerio del Trabajo se corrija la calificación parcial a mi otorgada por lo cual se me asigne la puntuación parcial, según se explica a continuación y por lo cual continuare al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, tal y como explique al interior del presente escrito y ascenderé de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.

$44 \text{ (respuestas correctas)} / 65 \text{ (preguntas totales)} = 0.67692307\dots$

$0.67692307\dots \times 100 = 67.692$ a la cual si le aplicamos la ponderación del 60% da un total de 40,615.

Tercero. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Universidad Libre y al Ministerio del Trabajo sean evaluadas y calificadas mis pruebas comportamentales por lo cual se me debe asignar una puntuación parcial superior, deberé continuar al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, y ascender de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.

Tercero. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Universidad Libre y al Ministerio del Trabajo el acceso a pruebas de mi prueba comportamental y mi ejercer mi derecho de poder controvertirlas.

Cuarto. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Universidad Libre y al Ministerio del Trabajo se recalifique mi examen y se de aplicación a mi favor del principio de favorabilidad aumentando mi puntaje inicial.

Quinto. Solicito señor Juez, se sirva ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Universidad Libre y al Ministerio del Trabajo dar aplicación a favor de la accionante el principio de la no reformatio in pejus.

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

MEDIDA PROVISIONAL

Señor Juez, de manera respetuosa solicito a usted como medida provisional se suspenda todo trámite administrativo al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, en aras de salvaguardar mis derechos fundamentales hasta tanto sea desatada la presente tutela, en virtud de un probable perjuicio irremediable ante la celeridad vertiginosa de este proceso de selección para emitir una lista de elegibles basada en irregularidades.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Todos los actos contrarios a derecho narrados en la presente acción de tutela y que han sido cometidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo han violado mis derechos fundamentales al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, TRANSPARENCIA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, MÉRITO y EL DERECHO A ACCEDER A UN EMPLEO PUBLICO POR EL SISTEMA DE MÉRITO.**

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

Artículo 1, 13, 25, 29, 48, 74, 125 de la Constitución Política.

EL CARÁCTER SUBSIDIARIO DE LA ACCIÓN DE TUTELA Y LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL RELATIVA A SU PROCEDENCIA RESPECTO DE ACTOS ADMINISTRATIVOS.

En Sentencia T- 375 de 2021 del 2 de noviembre de 2021. M.P. Dra. CRISTINA PARDO SCHLESINGER. Radicado No: TUTELA 2024-00025 "(...) En reiteradas oportunidades, la jurisprudencia constitucional se ha referido al carácter subsidiario de la acción de tutela para indicar que este mecanismo no fue consagrado «para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios, o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, ni para otorgar a los litigantes la opción de rescatar pleitos ya perdidos».

Lo anterior, al reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Así las cosas, esta corporación ha insistido en que la tutela no constituye «un medio alternativo, ni facultativo, que permita adicionar o complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por el Legislador».

La Corte Constitucional en la sentencia SU-355 de 2015 indicó que la exigencia de subsidiariedad se encuentra ligada, por un lado, a una «regla de exclusión de procedencia» según la cual se debe declarar la improcedencia de la acción cuando se verifique en el ordenamiento un medio judicial para defenderse de una agresión ius fundamental y, por otro, a una «regla de procedencia transitoria» que permite la admisión de la tutela cuando, a pesar de existir tales medios judiciales, tiene por objeto evitar un perjuicio irremediable.

En la referida providencia, la Corte aclaró que, en atención al artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la aplicación de la «regla de exclusión de procedencia» se supedita al deber del juez de apreciar, mediante un examen de aptitud abstracta e idoneidad concreta del medio, su eficacia y las circunstancias particulares del accionante.

Asimismo, en la sentencia de unificación, esta corporación aclaró que la «regla de procedencia transitoria» permite que el juez de tutela se ocupe problema ius fundamental antes de producirse el pronunciamiento definitivo de la jurisdicción ordinaria o especializada competente, siempre y cuando se esté ante la configuración de un perjuicio irremediable.

En el caso específico de la acción tutela para cuestionar la validez o controlar los efectos de actos administrativos, la jurisprudencia de la Corte Constitucional sostiene que su procedencia es excepcional, pues el ordenamiento jurídico prevé medios ordinarios idóneos para adelantar su control judicial.

En ese contexto, esta corporación afirma que la procedibilidad de la tutela depende de la necesidad de evitar un perjuicio irremediable, evaluado en concreto y, cuya configuración exige:

«(i) La existencia de motivos serios y razonables que indiquen la posible violación de garantías constitucionales o legales.

(ii) La demostración de que el perjuicio puede conducir a la afectación grave de un derecho fundamental.

(iii) La verificación de que el daño es cierto e inminente –de manera que la protección sea urgente.

(iv) Que se trate de derechos cuyo ejercicio se encuentre temporalmente delimitado.

(v) Que los medios disponibles no sean lo suficientemente ágiles para juzgar la constitucionalidad y legalidad de los actos sancionatorios».

(...)”

EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO.

El derecho al debido proceso es un derecho fundamental previsto en el artículo 29 de la Carta Política, el cual se debe aplicar a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas con el fin de que todos los integrantes de la comunidad nacional, en virtud del cumplimiento de los fines esenciales del Estado, puedan defender y preservar el valor de la justicia reconocida en el preámbulo de la Constitución.

Sobre este derecho fundamental, la Corte se ha pronunciado de la siguiente manera:

“(...)En relación con los aspectos básicos que determinan y delimitan el ámbito de aplicación del debido proceso administrativo, ha dicho la Corte, que se trata de un derecho constitucional fundamental, de aplicación inmediata por disposición expresa del artículo 29 de la Carta Política que le reconoce dicho carácter, pero que se complementa con el contenido de los artículos 6° del mismo ordenamiento, en el que se fijan los elementos esenciales de la responsabilidad jurídica de los servidores públicos, y el artículo 209 que menciona los principios que orientan la función administrativa del Estado.

(...).

En el marco de las actuaciones que se surten ante la administración, el debido proceso se relaciona directamente con el comportamiento que deben observar todas las autoridades públicas en el ejercicio de sus funciones, en cuanto se encuentran obligadas a actuar conforme a los procedimientos previamente definidos por la ley para la creación, modificación o extinción de determinadas situaciones jurídicas de los administrados, como una manera de garantizar los derechos que puedan resultar involucrados por sus decisiones.

Siendo así, este Tribunal ha expresado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otras, las siguientes: (a) el derecho a conocer el inicio de la actuación, (b) a ser oído durante todo el trámite, (c) a ser notificado en debida forma, (d) a que se adelante por autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio, (e) a que no se presenten dilaciones injustificadas, (f) a gozar de la presunción de inocencia, (g) a ejercer los derechos de defensa y contradicción, (h) a presentar pruebas y a controvertir aquellas que aporte la parte contraria, (i) a que se resuelva en forma motivada la situación planteada, (j) a impugnar la decisión que se adopte y a promover la nulidad de los actos que se expidan con vulneración del debido proceso.

Con todo, esta Corporación ha sostenido en forma categórica que el derecho al debido proceso administrativo se entiende vulnerado cuando las autoridades públicas, en ejercicio de función administrativa, no siguen estrictamente los actos y procedimientos establecidos en la ley para la adopción de sus decisiones y, por esa vía, desconocen las garantías reconocidas a los administrados (...)”⁵ (Negritas y subrayas fuera del texto original).

En este orden de ideas cualquier transgresión a las garantías mínimas mencionadas anteriormente, atentaría contra los principios que gobiernan la actividad administrativa, (igualdad, imparcialidad, publicidad, moralidad y contradicción) y vulneraría los derechos fundamentales de las personas que acceden a la administración o de alguna forma quedan vinculadas por sus actuaciones.

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

PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE MERITO, APLICACIÓN DE LA LEY 1960 DE 2019 EN EL TIEMPO

La Corte Constitucional en sentencia T-340 de 2020 reiteró su jurisprudencia frente a la protección del principio del mérito y la realización de los principios de economía, eficiencia y eficacia de la función pública, así como la aplicación de la Ley 1960 de 2019, en ese sentido se pronunció:

“...3.5. El principio constitucional del mérito como principio rector del acceso al empleo público

3.5.1. El artículo 125 de la Constitución Política elevó a un rango superior el principio de mérito como criterio predominante para la designación y promoción de servidores públicos. Así, consagró como regla general que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el ingreso a ella se hará mediante concurso público. Con esta norma el constituyente hizo explícita la prohibición de que factores distintos al mérito pudiesen determinar el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa.

Según lo ha explicado esta Corporación, la constitucionalización de este principio busca tres propósitos fundamentales. El primero de ellos es asegurar el cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa previstos en los artículos 2 y 209 Superiores. En este sentido, se ha dicho que la prestación del servicio público por personas calificadas se traduce en eficacia y eficiencia de dicha actividad. Además, el mérito como criterio de selección provee de imparcialidad a la función pública.

El segundo es materializar distintos derechos de la ciudadanía. Por ejemplo, el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos; el debido proceso, visto desde la fijación de reglas y criterios de selección objetivos y transparentes previamente conocidos por los aspirantes; y el derecho al trabajo, ya que una vez un servidor público adquiere derechos de carrera, solo la falta de mérito puede ser causal para su remoción.

El tercer y último propósito perseguido por el artículo 125 Superior, es la igualdad de trato y oportunidades, ya que, con el establecimiento de concursos públicos, en los que el mérito es el criterio determinante para acceder a un cargo, cualquier persona puede participar, sin que dentro de este esquema se toleren tratos diferenciados injustificados, así como la arbitrariedad del nominador. Concretamente, la Corte ha sostenido que el principio de mérito “constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”.

3.5.2. El principio del mérito se concreta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en el acceso a cargos públicos mediante la realización de concursos. Este último corresponde a los procesos en los que a través de criterios objetivos se busca determinar la idoneidad, capacidad y aptitud de los aspirantes para ocupar un cargo, teniendo en cuenta la categoría del empleo y las necesidades de la entidad.

De suerte que, las etapas y pruebas en cada convocatoria deben estar dirigidas a identificar las cualidades, calidades y competencias de los candidatos, para, con dichos resultados, designar a quien mayor mérito tiene para ocupar el cargo.

Respecto de la función del concurso público como garantía de cumplimiento del mérito, en la Sentencia C-588 de 20098, en la cual se declaró inexecutable el Acto Legislativo 01 de 2008, “por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política”, esta Corporación afirmó que:

"Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa. Así pues, el sistema de concurso ‘como regla general regula el ingreso y el ascenso’ dentro de la carrera y, por ello, ‘el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las

competencias requeridas para el desempeño de los empleos', pues sólo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual '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 calidades de los aspirantes'.

El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios 'subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante'."

De igual manera el CONSEJO DE ESTADO en su SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCIÓN QUINTA, consejera ponente: SUSANA BUITRAGO VALENCIA Bogotá D. C., seis (6) de mayo de dos mil diez (2010) Rad. No.: 52001-23-31-000-2010-00021-01(AC) Actor: INES LORENA VARELA CHAMORRO Demandado: COMISIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO Y OTRO manifiesto:

En relación con el tema de la procedencia de la tutela en los concursos de méritos: 30 "esta Corporación ha dicho que, en la medida en que las decisiones que se dictan a lo largo del concurso son actos de trámite y que contra dichos actos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni las acciones contencioso administrativas, los demandantes carecen de otros medios de defensa judicial para lograr la reincorporación al concurso. Así mismo, también se ha dicho que, de aceptarse, en gracia de discusión, que contra esos "actos de trámite" procede la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, es lo cierto que el citado mecanismo judicial no resulta eficaz ni idóneo para la protección de los derechos fundamentales que normalmente se invocan en esa clase de demandas.

Por lo cual se requiere del despacho de la manera más comedida, se sirva evaluar y conceder el amparo de los derechos, como medida excepcional y transitoria para evitar el perjuicio irremediable que sería la descalificación y salida del proceso de selección, sin participar de la posible opción de integrar las listas de legibles para el empleo al cual me inscribí.

DERECHOS FUNDAMENTALES

Con la acción de los hechos narrados se han violado mis derechos fundamentales al **TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, TRANSPARENCIA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA, MÉRITO y EL DERECHO A ACCEDER A UN EMPLEO PUBLICO POR EL SISTEMA DE MÉRITO** consagrados en la Constitución Política.

INFRACTORES

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

PRUEBAS Y ANEXOS

Solicito tener como tales las siguientes:

1. Reclamación y complementación elevada en contra del resultado de la prueba de competencias.

JURAMENTO

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

NOTIFICACIONES

Indico como lugar para recibir notificaciones las siguientes:

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

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

El Ministerio del Trabajo recibirá notificaciones en el correo electrónico notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

[Redacted signature block]

De Usted Atentamente,


DIANA NAVARRO VIÑAS

[Redacted contact information]

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

Asunto: reclamación frente a los resultados de las pruebas de Competencias comportamentales y Funcionales realizadas al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO.

Cordial Saludo:

DIANA NAVARRO VIÑAS, mayor y vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con la cédula de ciudadanía número 22515453 de Barranquilla, inscrita en el proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, nivel: profesional, denominación: inspector de trabajo y seguridad social, grado: 14, código: 2003, número opec: 221268, en mi calidad de aspirante del mencionado proceso de selección presento ante ustedes reclamación fundamentada en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: En el marco de este proceso de selección, el día 10 de septiembre de 2024, a través del aplicativo SIMO se entregaron los resultados de la etapa de pruebas escritas de este concurso:

- Pruebas funcionales 60% en la cual obtuve un puntaje de 62.55
- Resultado total de 37.53

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

TERCERO. En el punto número 5.6 del anexo por el cual se establece por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección 2618 de 2024”, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal del ministerio del trabajo, se establece que:

“(…) 5.6 Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes Las reclamaciones contra los resultados 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. (...)”.

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

1. Se me permita acceder al cuadernillo de preguntas, a mi hoja de respuesta y a las claves o respuestas correctas de los resultados preliminares de las pruebas escritas realizadas al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, que presenté el día 18 de agosto de 2025, esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no se hayan cometido errores frente a mi calificación además de vislumbrar que las respuestas marcadas como correctas correspondan con veracidad al conocimiento evaluado.

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

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

4. Teniendo en cuenta que la normatividad de este concurso menciona específicamente en el anexo técnico que "(...) Las reclamaciones contra los resultados 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. (...)".

5. Que el anterior documento explicativo y detallado de la metodología de calificación pueda ser conocido por el suscrito con anterioridad a la revisión de las pruebas con el fin de lograr una mayor comprensión al momento de revisar las mismas y pueda incluirse este análisis en la etapa de complementariedad de la reclamación la cual se realizará los dos días hábiles siguientes al acceso a pruebas escritas como lo especifica el numeral 5.6 del anexo técnico del mencionado proceso de selección.

NOTIFICACIONES

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

De Usted Atentamente,


DIANA NAVARRO VIÑAS
C. [REDACTED]

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

Asunto: reclamación frente a los resultados de las pruebas de Competencias comportamentales y Funcionales realizadas al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO.

Cordial Saludo:

DIANA NAVARRO VIÑAS, mayor y vecina de la ciudad de Barranquilla, identificada con la cédula de ciudadanía número 22515453 de Barranquilla, inscrita en el proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, nivel: profesional, denominación: inspector de trabajo y seguridad social, grado: 14, código: 2003, número OPEC: 221268, en mi calidad de aspirante del mencionado proceso de selección presento ante ustedes reclamación fundamentada en los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: En el marco de este proceso de selección, el día 10 de septiembre de 2024, a través del aplicativo SIMO se entregaron los resultados de la etapa de pruebas escritas de este concurso:

- Pruebas funcionales 60% en la cual obtuve un puntaje de 62.55
- Resultado total de 37.53

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

TERCERO. En el punto número 5.6 del anexo por el cual se establece por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección 2618 de 2024”, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal del ministerio del trabajo, se establece que:

“(…) 5.6 Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes Las reclamaciones contra los resultados 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. (...)”.

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

1. Se me permita acceder al cuadernillo de preguntas, a mi hoja de respuesta y a las claves o respuestas correctas de los resultados preliminares de las pruebas escritas realizadas al interior del proceso de selección MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, que presenté el día 18 de agosto de 2025, esto con el fin de poder comparar y analizar mis respuestas frente a las respuestas correctas, revisar que no

se hayan cometido errores frente a mi calificación además de vislumbrar que las respuestas marcadas como correctas correspondan con veracidad al conocimiento evaluado.

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

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

4. Teniendo en cuenta que la normatividad de este concurso menciona específicamente en el anexo técnico que "(...) Las reclamaciones contra los resultados 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. (...)".

5. Que el anterior documento explicativo y detallado de la metodología de calificación pueda ser conocido por el suscrito con anterioridad a la revisión de las pruebas con el fin de lograr una mayor comprensión al momento de revisar las mismas y pueda incluirse este análisis en la etapa de complementariedad de la reclamación la cual se realizará los dos días hábiles siguientes al acceso a pruebas escritas como lo especifica el numeral 5.6 del anexo técnico del mencionado proceso de selección.

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

SEXTO. La suscrita al acudir a la revisión del examen el día 28 de septiembre de 2025, pudo observar de mis resultados lo siguiente:

Resultado prueba funcional General

PREGUNTA	MI RESPUESTA	RESPUESTA CORRECTA
1	A	C
2	B	C
3	A	C
4	A	C
5	C	C
6	B	B
7	A	A
8	B	B
9	B	B
10	B	B
11	B	B
12	A	B
13	C	C
14	A	A
15	A	C
16	A	B
17	C	C
18	C	A

Resultado prueba funcional especifica

PREGUNTA	MI RESPUESTA	RESPUESTA CORRECTA
19	A	A
20	B	B
21	B	B
22	B	A
23	A	A
24	A	A
25	A	ELIMINADO
26	C	C
27	B	B
28	C	C
29	B	B
30	C	B
31	A	A
32	B	B
33	A	A
34	C	C
35	A	C
36	A	A
37	B	C
38	A	C
39	C	C
40	B	B
41	A	C
42	B	C
43	B	B
44	A	A
45	B	B
46	B	B
47	B	B
48	B	C
49	A	A
50	B	C
51	C	C
52	B	B
53	A	A
54	A	A
55	C	B
56	B	A
57	B	B
58	B	B
59	B	B
60	C	C
61	A	C
62	C	C
63	C	C
64	A	C
65	C	C
66	C	A

La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre me asignaron una calificación en mi prueba funcional de 62.55, la cual era insuficiente para continuar al interior del presente concurso de mérito y me fueran evaluadas las pruebas comportamentales.

Razón por la cual, eleve reclamación en contra de los resultados publicados de la prueba funcional observando la suscrita que, de 66 preguntas totales fue eliminada una pregunta la cual es la número 25 que, la suscrita contestó de forma correcta 44 preguntas y por lo cual supuestamente 21 respuestas no eran correctas (1, 2, 3, 4, 12, 15, 16, 18, 22, 35, 37, 38, 41, 42, 48, 50, 55, 56, 61) y a pesar de ello observo con

extrañeza que, obtuve una calificación inferior a 65.0, no continuando al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO.

Respetados Señores, para obtener el cálculo de la calificación a la cual tengo derecho se debe dividir las respuestas correctas entre el número total de preguntas y posteriormente multiplicar el resultado por 100.

Por lo cual, si obtuve un total de 44 respuestas correctas de un total de 65 preguntas formuladas, debo dividir 44 respuestas correctas entre 65 preguntas totales y multiplicar por 100 para obtener mi calificación de la prueba funcional, la cual sería superada si obtenía una calificación de 65.0, y me daría derecho a que se evaluara mis respuestas de las pruebas comportamentales, es por ello que:

$44 \text{ (respuestas correctas)} / 65 \text{ (preguntas totales)} = 0.67692307\dots$
 $0.67692307\dots \times 100 = 67.692$ a la cual si le aplicamos la ponderación del 60% da un total de 40,615.

Desconozco los motivos por los cuales la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo me asignaron una calificación de 62.55, al cual al aplicarle la ponderación del 60% dio un total de 37.53, excluyéndome del proceso de la selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, hecho violatorio de mis derechos fundamentales al trabajo, seguridad social, vida digna, debido proceso administrativo, transparencia, igualdad, dignidad humana, mérito y el derecho a acceder a un empleo público por el sistema de mérito.

Respetados Señores, al ser mi puntuación correcta la de 67.692 y el mínimo exigido para poder superar la prueba funcional es de 65.0, la suscrita tiene el derecho para continuar en el proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, sean evaluadas mis pruebas comportamentales y ascender de posición al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO en virtud de que los resultados parciales y el total serían superior al que me están asignando la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo.

Respetados Señores, durante el acceso a las pruebas realizado el día 28 de septiembre de 2025, no se permito el acceso a la prueba comportamental motivo por el cual, no tuve la oportunidad de revisar la respuesta dada por la suscrita y el puntaje o calificación asignada a mis respuestas, perdiendo la oportunidad legal de conocerla y pronunciarme sobre la misma.

Ahora bien, en cuanto a las preguntas 1, 2, 3, 4, 12, 15, 16, 18, 22, 35, 37, 38, 41, 42, 48, 50, 55, 56, 61, en primer lugar me permito manifestar mi inconformidad en virtud de que no solo se nos vulnero nuestro derecho a la contradicción, a la defensa y a la igualdad al no permitirnos tener acceso a la prueba comportamental, conocer los valores asignados a la respuestas dadas y el pronunciarnos sobre ellas, sino que también solo se nos proporciono por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre una sola hoja de papel tamaño carta, la cual en una de sus caras tenia membretes en la parte superior e inferior y por lo que impidieron a los participantes de este proceso de selección el tomar los datos y apuntes necesarios para realizar la complementación de nuestros recursos dado que mínimamente dos (2) hojas de papel pudieran permitir tal fin.

Ahora bien, procedo a pronunciarme sobre las preguntas 1, 2, 3, 4, 12, 15, 16, 18, 22 en virtud de que, la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo solo proporciono una hoja de papel impidiendo hacer las anotaciones correspondientes para realizar la complementación de la reclamación de los resultados violando mis derechos fundamentales.

PREGUNTA 1

En cuanto hace referencia a la pregunta número 1 en la cual se consulta sobre el caso de un funcionario de una institución gubernamental que debía realizar una auditoría a un convenio sobre la discriminación, observándose una subrepresentación en puestos directivos y de desarrollo, no existiendo programas para fomentar su

ascenso, sumado a esto tenemos que existen anónimos sobre tráfico de influencias y discriminación, se pregunta que para investigar de manera eficaz la denuncia de tráfico de influencias y asegurar la equidad al funcionario le corresponde, la suscrita escogió la respuesta A en la cual se requiere la verificación de los contratos laborales existentes y eliminar las cláusulas discriminatorias; la comisión dice que la respuesta correcta es la C en la cual se debe colaborar con las organizaciones de empleadores fomentando el dialogo y la búsqueda de soluciones.

Respetados señores, la elección correcta depende del enfoque de la denuncia. Si la denuncia se enfoca en el tráfico de influencias, la verificación de contratos laborales para eliminar cláusulas discriminatorias (respuesta A) es un paso de investigación pertinente para determinar si existe un modus operandi que sustente esa denuncia. Por otro lado, la respuesta C se enfoca en la solución de problemas sistémicos relacionados con la discriminación y la subrepresentación, lo cual es importante, pero no aborda directamente la denuncia de tráfico de influencias.

Análisis de la situación:

- **Denuncia de tráfico de influencias:** Se requiere una investigación centrada en cómo se toman las decisiones y se otorgan los ascensos o contratos para determinar si hay favoritismos.
- **Subrepresentación y falta de programas de ascenso:** Estos son problemas estructurales de discriminación que requieren soluciones más amplias y colaborativas.
- **Funcionario auditor:** Su rol es investigar y determinar la veracidad de las denuncias.

Análisis de las opciones:

- **Respuesta A (Verificar contratos laborales y eliminar cláusulas discriminatorias):**
Esta acción es un paso de auditoría necesario para identificar y corregir prácticas de discriminación y puede ser un indicio de tráfico de influencias. La evidencia obtenida en los contratos puede sustentar la denuncia.
- **Respuesta C (Colaborar con organizaciones de empleadores y fomentar el diálogo):**
Esta es una acción correcta para abordar las causas de la discriminación y la inequidad en general, pero no investiga la denuncia específica de tráfico de influencias.

Por qué la respuesta A podría ser más adecuada para investigar la denuncia:

La denuncia de tráfico de influencias exige la identificación de irregularidades en la toma de decisiones. La verificación de contratos laborales para encontrar cláusulas discriminatorias puede revelar patrones y la existencia de favoritismos que son la base de una denuncia de tráfico de influencias.

Para investigar de manera eficaz la denuncia de tráfico de influencias:

Se debe empezar por recopilar evidencia que demuestre la existencia de un sistema de favoritismo. La revisión de contratos laborales y la identificación de cláusulas discriminatorias es un método directo para encontrar esa evidencia y puede llevar a la investigación de los procesos de contratación y ascenso.

PREGUNTA 2

En cuanto hace referencia a la pregunta número 2 en la cual se consulta sobre el caso de un funcionario de una institución gubernamental que debía realizar una auditoría a un convenio sobre la discriminación, observándose una subrepresentación en puestos directivos y de desarrollo, no existiendo programas para fomentar su ascenso, sumado a esto tenemos que existen anónimos sobre tráfico de influencias y discriminación, se pregunta que frente a la disparidad de géneros en los cargos y las denuncias de sesgo en los procesos de selección para promover la igualdad de oportunidades en el empleo y la ocupación el funcionario debe, la suscrita escogió la respuesta B en la cual se debe excluir las distinciones basadas en las calificaciones exigidas y la comisión escogió la respuesta C en la cual dice que debe apoyarse a la empresa en la formulación e implementación de una política interna.

Respetados Señores, en este caso, parece que se está considerando la mejor manera de abordar la problemática de la discriminación y la disparidad de género en una

institución gubernamental. Ambas respuestas ofrecen enfoques distintos para enfrentar los problemas identificados.

Respuesta B (Excluir distinciones basadas en las calificaciones exigidas): Esta opción podría interpretarse como la intención de adoptar un enfoque más inclusivo en los procesos de selección, eliminando posibles sesgos que podrían estar afectando la contratación y promoción de mujeres u otros grupos subrepresentados. Sin embargo, esta respuesta también puede ser problemática si no se considera la importancia de las calificaciones y competencias necesarias para el puesto, ya que esto podría llevar a una disminución en la calidad del trabajo.

Respuesta C (Apoyar a la empresa en la formulación e implementación de una política interna): Esta opción sugiere un enfoque proactivo que no solo aborda la situación actual, sino que busca establecer un marco a largo plazo para promover la igualdad de oportunidades. Implementar políticas internas es fundamental para garantizar que haya un compromiso institucional con la diversidad y la inclusión, así como mecanismos para prevenir la discriminación en el futuro.

Ambas respuestas pueden ser útiles en un contexto más amplio

PREGUNTA 3

En cuanto hace referencia a la pregunta número 3 en la cual se consulta sobre el caso de un funcionario de una institución gubernamental que debía realizar una auditoría a un convenio sobre la discriminación, observándose una subrepresentación en puestos directivos y de desarrollo, no existiendo programas para fomentar su ascenso, sumado a esto tenemos que existen anónimos sobre tráfico de influencias y discriminación, se pregunta que para la promoción de la diversidad y el fomento del ascenso de los grupos de los grupos subrepresentados, así como también el prevenir la discriminación, el funcionario debe la suscrita escogió la respuesta A en la cual se debe exigir que se elimine la política de promoción que considere la antigüedad y asegurar que el mérito reciente sea el criterio y la comisión escogió la respuesta C en la cual dice que debe incentivar el uso de programas educativos y la sensibilización sobre el principio de igualdad.

Respetados señores, en la pregunta se aborda la necesidad de promover la diversidad y fomentar el ascenso de grupos subrepresentados en una institución gubernamental, además de prevenir la discriminación. Vamos a desglosar las dos respuestas elegidas:

Análisis de la Respuesta A

Eliminar la política de promoción que considere la antigüedad y asegurar que el mérito reciente sea el criterio:

- **Ventajas:** Esta medida puede ayudar a romper con prácticas que favorecen la permanencia en lugar del rendimiento actual, lo que puede ser particularmente beneficioso para los empleados más recientes que pueden aportar nuevas ideas y perspectivas.
- **Desafíos:** Sin embargo, eliminar por completo la antigüedad como criterio podría generar descontento entre empleados que valoran la estabilidad y la lealtad a largo plazo. La antigüedad puede ser un indicador de experiencia que también se debe considerar.

Análisis de la Respuesta C

Incentivar el uso de programas educativos y la sensibilización sobre el principio de igualdad:

- **Ventajas:** Fomentar programas de educación y sensibilización es fundamental para cambiar la cultura organizacional. Proporcionar capacitación y recursos sobre diversidad e inclusión puede ayudar a combatir prejuicios y estereotipos. La sensibilización también puede hacer que el personal se sienta más empoderado para identificar y reportar casos de discriminación.

- **Implementación:** Este enfoque puede incluir talleres, seminarios y materiales informativos que resalten la importancia de la diversidad y la igualdad en el lugar de trabajo.

Comparación de las Respuestas

- **Complementariedad:** Aunque la respuesta A y la C ofrecen enfoques diferentes, en realidad pueden ser complementarias. Mientras que la respuesta A se centra en la estructura de promoción, la respuesta C enfatiza el cambio cultural necesario para apoyar esa estructura.
- **Efectividad conjunta:** Para ser verdaderamente efectivo en la promoción de la diversidad y el ascenso de grupos subrepresentados, es probable que se necesite una combinación de políticas que eliminen prácticas discriminatorias y programas de educación que fomenten un ambiente inclusivo.

Conclusión

Ambas respuestas ofrecen un marco valioso para abordar la subrepresentación y la discriminación en el lugar de trabajo. La eliminación de políticas que perpetúan la antigüedad y la implementación de programas de sensibilización y educación pueden colaborar para crear un entorno más equitativo y justo.

PREGUNTA 4

En cuanto hace referencia a la pregunta número 4 en la cual se consulta sobre el caso de un funcionario que es responsable de asegurar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de una empresa en la cual se hallaron multitud de malas prácticas y la maquinaria utilizada carece de estándares de seguridad y no se capacita a sus trabajadores, por lo cual sobre la ausencia de capacitación en seguridad para los trabajadores al funcionario le corresponde, la suscrita escogió la respuesta A en la cual se establece un sistema de seguimiento del desempeño en seguridad, reforzando buenas prácticas y la comisión dice que la C que es diseñar un plan de formación integral que comprenda áreas de riesgo, asegurando su comprensión.

Respetados señores, el caso que plantean sobre el funcionario encargado de garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo revela una situación crítica en la que las malas prácticas y la falta de capacitación podrían tener consecuencias graves. Vamos a analizar las respuestas seleccionadas.

Análisis de la Respuesta A

Establecer un sistema de seguimiento del desempeño en seguridad, reforzando buenas prácticas:

- **Ventajas:** Implementar un sistema de seguimiento es crucial para evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad. Esto permite no solo identificar áreas de mejora, sino también reconocer y reforzar las buenas prácticas que ya se están llevando a cabo. La retroalimentación constante puede empoderar a los trabajadores para que se comprometan con la seguridad laboral.
- **Desafíos:** Sin embargo, un sistema de seguimiento por sí solo no aborda la raíz del problema, que es la falta de capacitación. Aunque se pueden reforzar las buenas prácticas, si no se enseña a los trabajadores las prácticas seguras desde el principio, el impacto puede ser limitado.

Análisis de la Respuesta C

Diseñar un plan de formación integral que comprenda áreas de riesgo, asegurando su comprensión:

- **Ventajas:** Esta respuesta pone un énfasis fuerte en la educación. Un plan de formación integral es fundamental para crear conciencia sobre los riesgos y equipar a los empleados con las habilidades necesarias para trabajar de

manera segura. Incluir áreas específicas de riesgo puede hacer que los cursos sean más relevantes y aplicables.

- **Impacto a largo plazo:** La capacitación no solo ayuda a prevenir accidentes, sino que también puede fomentar un clima organizacional donde la seguridad es prioritaria. Esto puede llevar a una cultura de prevención que beneficie a toda la organización.

Comparación de las Respuestas

- **Complementariedad:** Al igual que en las preguntas anteriores, ambas respuestas pueden ser complementarias. La implementación de un sistema de seguimiento (respuesta A) puede coexistir con un plan de formación integral (respuesta C). Juntas, estas medidas crean un enfoque más robusto para abordar las malas prácticas laborales.
- **Estrategia integral:** Para optimizar la seguridad y la salud en el trabajo, sería ideal que el funcionario implementara primero el plan de formación (respuesta C) y que, una vez establecido, se active un sistema de seguimiento (respuesta A) para continuar el proceso de mejora y ajuste.

Conclusión

Ambas respuestas son válidas y abordan diferentes aspectos de la necesidad de mejorar la salud y la seguridad en el trabajo. Un enfoque combinado que incluya tanto la capacitación como el seguimiento del desempeño podría ser el mejor camino a seguir para mitigar los riesgos y fomentar un ambiente de trabajo más seguro.

PREGUNTA 12

En cuanto hace referencia a la pregunta número 12, en la cual se consulta sobre si la entidad debe expedir una circular en la cual se establezcan lineamientos sobre la garantía de derechos constitucionales dentro de las actuaciones adelantadas por lo cual teniendo en cuenta que se pidió conceptuar sobre el derecho a la intimidad al funcionario que le fue designado debe, la suscrita escogió la respuesta A en la cual se dice advertir que impide el acceso de las autoridades a datos personales y la comisión escogió la B, la cual manifiesta que precisar que impide el acceso a terceros a la correspondencia privada sin que lo autorice previamente una orden judicial.

Respetados señores, es importante analizar las dos respuestas propuestas:

Respuesta A (Advertir que impide el acceso de las autoridades a datos personales): Esta opción se centra en la protección de los datos personales y señala que las autoridades no pueden acceder a ellos sin ciertas condiciones previas. Esto es clave para salvaguardar la privacidad de los individuos, ya que asegura que su información personal no sea divulgada o utilizada indebidamente por las autoridades, reforzando así el derecho a la intimidad.

Respuesta B (Precisar que impide el acceso a terceros a la correspondencia privada sin que lo autorice previamente una orden judicial): Esta respuesta hace hincapié en la protección de la correspondencia privada y el hecho de que solo se puede acceder a ella mediante una orden judicial. Esta precisión es fundamental porque establece un límite claro sobre cómo y cuándo se puede vulnerar la privacidad de las comunicaciones de una persona, subrayando la necesidad de protección judicial ante cualquier posible violación.

Ambas respuestas destacan aspectos importantes del derecho a la intimidad, pero desde diferentes ángulos. La respuesta A se enfoca más en la protección general de los datos personales, mientras que la respuesta B enfatiza la protección de la correspondencia privada y las condiciones bajo las cuales puede ser requerida por las autoridades.

Si el enfoque de la circular es garantizar un marco sólido para la protección de la intimidad dentro de las actuaciones de la entidad, lo ideal sería incluir lineamientos que abarquen ambos aspectos.

La elección entre A y B puede depender de cuál de los derechos se considere más crítico en el contexto específico. Sin embargo, si se busca una protección más amplia que incluya tanto los datos personales como la correspondencia privada, podría ser pertinente considerar una combinación de ambas posturas en la circular.

PREGUNTA 15

En cuanto hace referencia a la pregunta número 15 en la cual se consulta que la entidad recibe requerimientos de los trabajadores de una empresa textil quienes piden incrementos de las horas extras por ser canceladas en un valor inferior denunciando explotación laboral, también denuncian que por no tener implementos de seguridad, sufren de enfermedades catastróficas (cáncer), por lo cual se asigna a un funcionario para verificar si procede presentar proyecto de ley a favor de los trabajadores, establecer las condiciones laborales y de salud y la figura jurídica para la petición respeto de los medicamentos, se pregunta que respecto de la valoración de la presentación de proyectos de ley a favor de los trabajadores, el funcionario debe la suscrito dijo la respuesta A en la cual se confirma si el ministerio incluirá regulación salarial y una mejora en cuestiones de salud para presentar el proyecto y la comisión dice que la C que comunica que la entidad, las cortes y el contralor general de la republica puede presentar este tipo de proyectos.

Respuesta A (Confirmar si el ministerio incluirá regulación salarial y una mejora en cuestiones de salud para presentar el proyecto): Esta opción es crucial porque implica un acercamiento proactivo para asegurarse de que las necesidades específicas de los trabajadores se integren correctamente en el proyecto de ley. Al confirmar la intención del ministerio de abarcar cuestiones de regulación salarial y salud, se busca garantizar que el proyecto responda adecuadamente a las denuncias de explotación laboral y a la falta de implementos de seguridad, lo cual podría contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y la salud de los empleados.

Respuesta C (Comunicar que la entidad, las cortes y el contralor general de la República pueden presentar este tipo de proyectos): Esta respuesta subraya la posibilidad de que diversas entidades y autoridades competentes puedan tomar la iniciativa de presentar proyectos de ley. Señala un aspecto importante sobre la colaboración interinstitucional y el reconocimiento de que hay múltiples actores que pueden ser parte del proceso legislativo en favor de los derechos laborales.

Ambas respuestas son valiosas, pero su enfoque es distinto. La Respuesta A se concentra más en los detalles específicos del contenido del proyecto de ley y la alineación con las necesidades de los trabajadores, mientras que la Respuesta C enfatiza la capacidad de diferentes organismos para presentar iniciativas legislativas que beneficien a los trabajadores.

Si el objetivo es avanzar de manera efectiva en la defensa de los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo, sería recomendable que el funcionario encargado considere tanto la confirmación de lo que se incluirá en el proyecto (Respuesta A) como la posibilidad de colaboración entre diferentes entidades (Respuesta C). Un enfoque que combine ambas perspectivas permitiría un abordaje más integral y efectivo en la promoción de los derechos de los trabajadores.

PREGUNTA 16

En cuanto hace referencia a la pregunta número 16 en la cual se dice que a la entidad acude una ciudadana quien es victima de violencia intrafamiliar, siendo ella y su pareja trabajadores de la misma empresa, la ciudadana fue agredida por su pareja en las instalaciones de la empresa pero no a colocado en conocimiento de su empleador esta situación pero no desea volver al sitio de trabajo pero no puede renunciar por que necesita trabajar por el dinero pide orientación por lo cual se designa a un funcionario, se pregunta que frente a la situación de riesgo por la integridad de la ciudadana en el sitio de trabajo, el funcionario debe, la suscrita escogió la respuesta A en la cual se debe indicar que dada las circunstancias la protección y atención integral esta a cargo del inspector del trabajo del lugar y la comisión escogió la B, la cual dice que señalar que la protección y atención esta a cargo del estado, pudiendo acudir a casas refugio como acogida temporal.

Respetados señores, la respuesta A (Indicar que la protección y atención integral está a cargo del inspector del trabajo del lugar): Esta respuesta apunta a que el funcionario debe notificar a las autoridades competentes, como el inspector del trabajo, que pueden intervenir para garantizar un ambiente seguro para la trabajadora. Esta medida es fundamental, ya que el inspector del trabajo puede investigar la situación y tomar acciones que protejan los derechos de los empleados y, en este caso específico, la integridad de la mujer.

Respuesta B (Señalar que la protección y atención está a cargo del estado, pudiendo acudir a casas refugio como acogida temporal): Esta opción es igualmente importante, ya que enfatiza la responsabilidad del estado en brindar apoyo a las víctimas de violencia. Informar a la ciudadana sobre la existencia de casas refugio y otros recursos disponibles puede ser crucial para su seguridad y bienestar. Esto muestra que existen alternativas a la situación actual que pueden ayudarla a salir de un entorno tóxico.

Ambas respuestas son correctas y abordan diferentes aspectos de la problemática que enfrenta la ciudadana. La Respuesta A resalta la necesidad de intervención inmediata del inspector del trabajo para proteger a la trabajadora dentro del ámbito laboral, mientras que la Respuesta B se centra en el apoyo que el estado puede ofrecer fuera del entorno laboral, proporcionando opciones de refugio y asistencia.

Recomendaría que el funcionario que asigne la atención a esta situación considere ambas perspectivas. Puede empezar informando a la ciudadana sobre sus derechos laborales y la posibilidad de que el inspector tome medidas inmediatas para su seguridad en el trabajo, al mismo tiempo que le ofrezca información sobre recursos estatales, como casas refugio, que podrían ayudarla a lidiar con la violencia intrafamiliar que enfrenta.

PREGUNTA 18

En cuanto hace referencia a la pregunta número 18 en la cual se dice que a la entidad acude una ciudadana quien es víctima de violencia intrafamiliar, siendo ella y su pareja trabajadores de la misma empresa, la ciudadana fue agredida por su pareja en las instalaciones de la empresa pero no a colocado en conocimiento de su empleador esta situación pero no desea volver al sitio de trabajo pero no puede renunciar por que necesita trabajar por el dinero pide orientación por lo cual se designa un funcionario, se pregunta que con relación a la orientación que deben darle a la ciudadana y el debido acompañamiento el funcionario debe, la suscrita escogió la respuesta C en la cual se debe proponer a la entidad se le asigne representación a la usuaria para la defensa de sus derechos como afectado y la comisión escogió la respuesta A, la cual dice que puede acudir al ente acusador para que actúe en defensa de los derechos de la presunta víctima.

Respetados señores, la respuesta C (Proponer a la entidad que se le asigne representación a la usuaria para la defensa de sus derechos como afectado): Esta opción implica un enfoque proactivo para garantizar que la ciudadana tenga representación adecuada en la defensa de sus derechos. Asignar un defensor no solo puede ayudarla con la situación inmediata, sino que también puede brindarle apoyo legal y emocional para enfrentar las consecuencias de la violencia sufrida. Es importante que la usuaria se sienta respaldada y empoderada para tomar decisiones en su favor.

Respuesta A (Puede acudir al ente acusador para que actúe en defensa de los derechos de la presunta víctima): Esta respuesta sugiere un enfoque más formal para abordar la situación a través de las instituciones encargadas de proteger a las víctimas de delitos, como la fiscalía o el ente acusador. Esto puede ser adecuado si la ciudadana está dispuesta a presentar una denuncia formal por la violencia sufrida.

La intervención de un ente acusador es crucial para iniciar procesos legales y proporcionar otra capa de protección a la víctima.

Ambas respuestas son valiosas y ofrecen diferentes estrategias de apoyo. Lo ideal sería combinar ambos enfoques:

Brindar la representación necesaria para que la ciudadana pueda defender sus derechos y seguir adelante con su proceso de recuperación.

Informarle sobre la posibilidad de acudir al ente acusador para que se tomen acciones formales por la violencia sufrida, lo que puede contribuir a su seguridad y al establecimiento de medidas preventivas.

El funcionario encargado de asistir a la ciudadana debe asegurarse de comunicarle todas las opciones disponibles, así como los recursos a los que puede acceder, y apoyarla en la decisión que tome. También puede ser útil ofrecerle información sobre servicios de apoyo psicológico y social que puedan ayudarla a gestionar el impacto emocional de su situación.

PREGUNTA 22

En cuanto hace referencia a la pregunta número 22 en la cual se dice que se designa a un funcionario para revisar asuntos específicos observando un acta de conciliación firmada por un trabajador y el empleador sobre el pago de horas extras sin la firma del funcionario ni constancias respecto de las calidades de conciliador del funcionario que la celebro por lo cual se pregunta frente al acta sin firma, el funcionario debe la suscrita escogió la respuesta B en la cual se debe solicitar se designe a un inspector iniciando las diligencias pertinentes por tratarse de derechos ciertos y discutibles y la y la comisión escogió la respuesta A, la cual dice que reconoce el acuerdo como transacción Inter partes procediendo a archivar por desconocerlos derechos inciertos y discutibles.

Respetados señores, la respuesta B (Solicitar que se designe a un inspector iniciando las diligencias pertinentes por tratarse de derechos ciertos y discutibles): Esta opción es adecuada porque indica la necesidad de una revisión más profunda de la situación. Dado que el acta de conciliación no tiene la firma del funcionario y no se presentan pruebas de la calidad del conciliador, esto puede generar dudas sobre la validez del acuerdo. Iniciar diligencias mediante la designación de un inspector permitiría investigar las circunstancias de la conciliación y asegurarse de que se respeten los derechos del trabajador. Además, dado que se trata de derechos laborales, es fundamental garantizar que se manejen conforme a la ley y que cualquier acuerdo entre las partes sea legítimo y vinculante.

Respuesta A (Reconocer el acuerdo como transacción Inter partes, procediendo a archivar por desconocer los derechos inciertos y discutibles): Esta opción, aunque refleja una postura de aceptar el acuerdo, podría ser problemática considerando las irregularidades señaladas (falta de firma del conciliador, falta de constancias). Archivar el caso sin un análisis más profundo puede llevar a situaciones en las que los derechos del trabajador queden desprotegidos, especialmente si hay dudas sobre la legitimidad del acuerdo alcanzado.

En resumen, la respuesta B es la más apropiada en este contexto, ya que promueve la investigación y el respeto de los derechos laborales del trabajador. El funcionario debe actuar con cautela y asegurarse de que existan las garantías necesarias para que cualquier acuerdo establecido sea válido.

Es importante que los procedimientos de conciliación se lleven a cabo conforme a la normativa vigente y que los derechos de los trabajadores sean siempre priorizados.

Ahora bien, sumándose a estas preguntas tenemos las preguntas ambiguas, mal formuladas o redactadas que deben ser sumadas a mi favor en virtud del principio de favorabilidad.

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

PETICIONES

1. Es por ello que estando dentro de la oportunidad legal y por medio del presente escrito presento respetuosamente ante ustedes complementación de la reclamación interpuesta, pues considero que mis pruebas no fueron evaluadas de manera correcta y a la recurrente

le corresponde un puntaje superior que le permite continuar en el concurso de méritos y ascender de posición.

2. Se corrija la calificación parcial a mi otorgada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo por lo cual se me asigne la puntuación parcial, según se explica a continuación y por lo cual continuare al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, tal y como explique al interior del presente escrito y ascenderé de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.

$44 \text{ (respuestas correctas)} / 65 \text{ (preguntas totales)} = 0.67692307\dots$
 $0.67692307\dots \times 100 = 67.692$ a la cual si le aplicamos la ponderación del 60% da un total de 40,615.

3. Se tengan como correctas las respuestas sobre las cuales realice pronunciamiento en el presente escrito y que la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Universidad Libre y el Ministerio del Trabajo me calificaron como incorrectas, por lo cual se me debe asignar una puntuación parcial superior, deberé continuar al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, y ascender de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.
4. Se me informe cuales son las preguntas ambiguas, mal formuladas o redactadas que deben ser sumadas a mi favor en virtud del principio de favorabilidad.
5. Sean evaluadas y calificadas las pruebas comportamentales por lo cual se me debe asignar una puntuación parcial superior, deberé continuar al interior del proceso de selección del MINISTERIO DEL TRABAJO – ABIERTO, y ascender de posición en el listado de aspirantes que continúan al interior del mismo.
6. Se me informe por escrito de manera argumentada y detallada la metodología de calificación de mi prueba. El valor porcentual de cada una de las preguntas y la metodología y/o fórmula matemática utilizada para otorgar mi puntaje parcial de la prueba de aptitudes y competencias básicas.
7. Se recalifique mi examen y se de aplicación a mi favor del principio de favorabilidad aumentando mi puntaje inicial.

NOTIFICACIONES

[Redacted text]

De Usted Atentamente,


DIANA NAVARRO VINAS

[Redacted text] rranquilla



