

Señor:

JUEZ CONSTITUCIONAL DE TUTELA (REPARTO)
Bogotá D.C.

REF: ACCION DE TUTELA CON MEDIDA PROVISIONAL

ACCIONANTE: MARTHA SVANY BUENO MATUS

ACCIONADO: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y UNIVERSIDAD LIBRE

DERECHOS VULNERADOS: DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, AL ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR MÉRITO, AL TRABAJO, DIGNIDAD HUMANA, A LA INFORMACIÓN, DOBLE INSTANCIA A LOS PRINCIPIOS, CONFIANZA LEGITIMA, REGLAS DEL CONCURSO, DEL MERITO, PUBLICIDAD, IMPARCIALIDAD.

MARTHA SVANY BUENO MATUS, mayor de edad, con 62 años de edad y vecina de Bogotá D.C., identificada con la C.C. N° 51.690.885 de Bogotá D.C., en mi calidad de Inspectora de Trabajo y Seguridad Social en provisionalidad desde el año 2022 y en causa propia, ante usted comedidamente acudo para promover **ACCIÓN DE TUTELA** contra la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la UNIVERSIDAD LIBRE**, con el fin de que se protejan mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, al acceso a cargos públicos por mérito, al trabajo, dignidad humana, a la información, doble instancia a los principios, confianza legitima, reglas del concurso, del merito, publicidad, imparcialidad.. en razón a las numerosas y muy graves fallas que tuvo la calificación de las pruebas que me impidieron la continuidad en el proceso de selección, a través de la siguiente información:

I. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

De conformidad con lo señalado en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, se solicita al despacho que decrete como medida provisional la suspensión inmediata del proceso de concurso público convocado por la CNSC para el Ministerio del Trabajo, hasta tanto se resuelva de fondo la presente acción.

Dicha medida se fundamenta en la necesidad de evitar un perjuicio irremediable consistente en mi eventual desvinculación y la consolidación de situaciones jurídicas ilegales que serían imposibles de revertir.

En el presente asunto es urgente y vital la concesión de la medida cautelar, debido a que la publicación definitiva de los resultados del proceso de selección No. 2618-2024, se efectuará el próximo **27 de noviembre de 2025** fecha en que se publicarán los **RESULTADOS DEFINITIVOS Y LAS RESPUESTAS A RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES**. y posteriormente se dará la expedición de los actos administrativos que conforman las listas de elegibles.

Además de lo anterior, existe un riesgo probable que puede verse afectado por el tiempo transcurrido durante el trámite de la acción de tutela, debido a que, con la publicación de los resultados definitivos de la valoración de antecedentes, solamente estaría pendiente la expedición de los actos administrativos que conformen las listas de elegibles.

A través de la presente acción constitucional no se busca cuestionar o declarar nulos actos administrativos, por el contrario, lo que se persigue es la salvaguarda al debido proceso y las garantías que sobre el mismo debe ofrecer la comisión nacional del servicio civil, para que en el marco de sus competencias se corrijan las irregularidades configuradas en el marco del proceso de selección.

En el marco de la acción de tutela, se faculta al juez competente para adoptar las medidas que estime necesarias con el fin de impedir perjuicios irremediables e irreparables o suspender los hechos generadores de la amenaza de los derechos.

Conforme a lo anterior, el objetivo principal de la medida cautelar en el trámite de la referencia, es evitar que se ocasionen mayores agravios o perjuicios a los derechos que están siendo vulnerados o amenazados.

La presente medida cautelar se solicita con la finalidad prevenir un daño inminente a un derecho fundamental, ante la existencia de una amenaza real, y la misma se hace necesaria ya que es posible que por el transcurso del tiempo se me genere un daño y la imposibilidad de la satisfacción de mis derechos fundamentales invocados.

La urgencia de decretar la medida cautelar se justifica por la etapa en la que se encuentra el proceso de selección No.2618-2024, para luego continuar con la última etapa correspondiente a la conformación y adopción de las listas de elegibles.

Debido al estado de avance en el que se encuentra el proceso de selección es vital el decreto de la medida cautelar, dado que se –reitera- existe un elemento temporal que la hace necesaria y de urgencia, ante la inminencia de la siguiente fase que consiste en la elaboración de la lista de elegibles, circunstancia que de producirse generará una situación difícilmente reversible.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela tiene carácter subsidiario y residual, por cuanto procede únicamente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, o cuando existiendo, este no resulta idóneo o eficaz para la protección inmediata de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados.

En el presente caso, si bien se ha acudido previamente a otros mecanismos judiciales —como la acción popular y de nulidad—, dichos instrumentos no han sido eficaces para obtener una protección real y oportuna frente al daño que se pretende evitar. A pesar de haberse agotado esas vías, el perjuicio persiste y se agrava con el paso del tiempo, por lo que la tutela se erige hoy como el único medio judicial idóneo y eficaz para conjurar la vulneración actual y prevenir la consolidación de un daño irreparable.

Debe tenerse en cuenta que la subsidiariedad no se interpreta en sentido formal, sino material. La Corte Constitucional ha reiterado que el juez de tutela debe evaluar la efectividad real de los otros medios de defensa. En este caso, las acciones anteriores, aunque legalmente disponibles, no han tenido la virtualidad de detener el perjuicio, lo cual evidencia su ineficacia frente a la protección urgente que se requiere.

Por lo anterior, la presente acción de tutela constituye la única vía judicial disponible para la salvaguarda inmediata de los derechos fundamentales comprometidos. Negar su procedencia implicaría desconocer el principio pro homine y permitir la consumación del perjuicio que, pese a múltiples gestiones judiciales y administrativas, no ha podido ser evitado por otros medios. En consecuencia, la tutela procede en este caso de manera excepcional, pero necesaria, como último recurso eficaz para la protección de los derechos fundamentales invocados.

Ahora, sobre las dos acciones que se mencionan en líneas antecedentes, es oportuno especificar que se encuentran en curso las siguientes acciones previstas por el ordenamiento jurídico que fueron interpuestas por compañeros participantes del citado Concurso de Méritos y versan sobre los mismos hechos, las cuales a la fecha no han sido falladas y en consecuencia justifican más aún el decreto de la medida cautelar solicitada:

- Acción popular. Radicación No.250002341000202401576-00, que cursa ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera - Subsección B. Accionante: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ. Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil y otras, la cual, según la última actuación registrada se encuentra en etapa probatoria. Actualización del 2025/10/07.
- Acción de nulidad. Radicación No. 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024), que cursa ante el Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda – Subsección B. Accionante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros. Accionados: Comisión Nacional del Servicio Civil y Ministerio del Trabajo. Que tiene como última actuación del 2025-09-10 Auto que resuelve recurso de súplica.

Con lo anterior se demuestra el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos para la procedencia excepcional tanto de la acción constitucional como de la medida cautelar en el trámite del presente concurso de méritos, en armonía con lo dispuesto por la jurisprudencia constitucional:

“97. Inexistencia de un mecanismo judicial que permita demandar la protección del derecho fundamental infringido. La primera excepción se basa en el reconocimiento de la existencia

de ciertos actos que, de conformidad con las reglas del derecho administrativo, no pueden ser sometidos a escrutinio judicial. En estos casos, la solicitud de amparo resulta procedente por cuanto «la persona afectada no tiene mecanismo distinto de la acción de tutela, para defender eficazmente sus derechos porque no está legitimada para impugnar los actos administrativos que los vulneran». Habida cuenta de esta circunstancia, la acción de tutela actúa «como mecanismo definitivo, cuando se controvierten actos de trámite o de ejecución que vulneren derechos fundamentales, comoquiera que tales decisiones no son susceptibles de discusión jurisdiccional ante lo Contencioso Administrativo»

98. Urgencia de evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. La segunda excepción a la regla general de improcedencia de la acción de tutela contra estos actos administrativos se funda en la necesidad de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable. Este supuesto de hecho se presenta cuando **«por las circunstancias excepcionales del caso concreto, es posible afirmar que, de no producirse la orden de amparo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción»** (Negrilla fuera de texto.)

99. Planteamiento de un problema constitucional que desborde el marco de competencias del juez administrativo. Finalmente, la tercera salvedad reconocida por la jurisprudencia constitucional se basa en la especial índole que presentan ciertos problemas jurídicos. De conformidad con el criterio expresado en las sentencias T-160 de 2018 y T-438 de 2018, algunas demandas plantean controversias que desbordan el ámbito de acción del juez de lo contencioso administrativo. En tales casos, **«las pretensiones del accionante no se dirigen a determinar la legalidad de los actos administrativos expedidos en desarrollo de la convocatoria, pretensión para la cual puede acudir a los medios de control de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, sino que pretende demostrar que la aplicación de estas normas, en su caso concreto, lesiona sus derechos fundamentales»**.¹ (Negrilla fuera de texto)

En el mismo sentido, sostiene la Corte Constitucional en reciente proveído frente a la viabilidad de la acción constitucional y la medida cautelar en casos como el presente:

“52. Precisamente en esa dirección señaló la Corte que de la referida acción se predicán cinco características que evidencian su capacidad para la protección de los derechos y que contrastan con la regulación de la acción de nulidad y restablecimiento en el régimen anterior, contenido en el Decreto 01 de 1984. Estas son: (i) existe una serie amplia de medidas cautelares entre las que se encuentran el restablecimiento inmediato de un derecho, la suspensión de un procedimiento, la orden de adopción a la administración de una decisión, la demolición de una obra o las órdenes de imponer obligaciones de hacer o no hacer; (ii) fue suprimida la expresión “manifiesta infracción” como condición para decretar la medida de suspensión provisional de los efectos del acto administrativo; (iii) se estableció un sistema innominado de medidas cautelares; (iv) se conciben las medidas cautelares de

¹ Corte Constitucional. Sentencia SU-067 de 2022

forma autónoma a la demanda presentada, a tal punto que el requisito de conciliación prejudicial no les es aplicable; y (v) se prevén las medidas de urgencia que, por la finalidad que persiguen, fueron estructuradas como medios preliminares dotados de eficacia inmediata para la protección de los derechos fundamentales.

53. En el punto relativo a las medidas cautelares es importante señalar que el artículo 229 de la Ley 1437 de 2011 -Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA)- establece la posibilidad de decretar estas medidas “[e]n todos los procesos declarativos que se adelanten ante esta jurisdicción, antes de ser notificado el auto admisorio de la demanda o en cualquier estado del proceso”. Igualmente, el artículo 233 de la misma normativa indica que “[l]a medida cautelar podrá ser solicitada desde la presentación de la demanda y en cualquier estado del proceso”. Este esquema se ve reforzado por las medidas cautelares de urgencia que establece el artículo 234 del CPACA con un trámite abreviado.

54. En conclusión, la acción de tutela en contra de actos administrativos es, por regla general, improcedente. Esto es así porque el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho cuenta con un régimen de medidas cautelares robusto y garantista. **Sin embargo, en caso de que se evidencie que (i) el medio no es idóneo o efectivo o que (ii) puede configurarse un perjuicio irremediable, será procedente el amparo.”²** (Negrilla fuera de texto)

En resumen, de lo antecedente, es necesario señalar que, el propósito de solicitar la medida provisional se hace con la finalidad de evitar la configuración de un Perjuicio irremediable, por las siguientes razones:

El daño sería grave y definitivo, por cuanto:

- ✓ La conformación de la lista de elegibles está en curso y próximo a darse
- ✓ De quedar excluida injustamente después de la etapa crítica, no hay reparación efectiva posterior
- ✓ Se afectaría mi estabilidad laboral y proyecto de vida, además, teniendo en cuenta que al quedar excluida y sin la oportunidad de continuar en el proceso, debido a errores cometidos en la calificación de las pruebas, tendría que entregar mi cargo de inspectora en provisionalidad y literalmente no tendría otra oportunidad laboral dado mi estado de adulta mayor, pues por mi edad (62 años), no tendría otra oportunidad, afectaría mi mínimo vital.
- ✓ Existe inmediatez y urgencia en la protección

² Corte Constitucional. Sentencia T-156 de 2024

Con fundamento en los anteriores argumentos me permito solicitar la medida provisional consistente en suspender los efectos del resultado de la accionante y cualquier acto de conformación de lista de elegibles en la OPEC 221268, hasta que se adopte la decisión de fondo en el presente trámite constitucional.

Señor Juez, me encuentro en riesgo de un perjuicio **inminente**, puesto que, se cometieron una serie de errores, vulneración a los derechos fundamentales y principios constitucionales, causando una arbitrariedad que me dejó excluida del Concurso de INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado: 14 OPEC: 221268 y en efecto, en el momento de salir la lista de elegibles, se dará por terminada la provisionalidad como inspectora de trabajo y seguridad social; lo que me dejara si trabajo afectando mis derechos fundamentales, dado mi avanzado estado de edad, que en Colombia de hecho no se reconoce como etapa productiva; se reitera que según el cronograma de actividades de la convocatoria No. 2618 del 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa., el día **27 de noviembre de 2025** se publicarán los **RESULTADOS DEFINITIVOS Y LAS RESPUESTAS A RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES**. Y luego se procederá a conformar la lista de elegibles

Una vez integradas las listas de elegibles, se realizarán los nombramientos en propiedad y terminará el proceso de selección, llegado ese momento no habrá forma de retrotraer las actuaciones irregulares cometidas por la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, Y LA UNIVERSIDAD LIBRE**, ni de restablecer mis derechos vulnerados.

Su señoría, permitir que el concurso avance con base en una prueba que se cuestiona por presuntas irregularidades, podría dar lugar al nombramiento de un candidato sobre una base posiblemente viciada, consolidando una situación lesiva para los derechos fundamentales del actor (y de otros participantes), y haciendo inútil o ineficaz una eventual sentencia favorable. En consecuencia, se solicita que dicha suspensión sea ordenada desde el auto admisorio de la presente tutela, y que se comunique de manera inmediata a la CNSC, con el fin de preservar la materia del litigio y garantizar la efectividad del fallo que eventualmente se profiera.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación presento los hechos que demuestran la necesidad urgente de una medida provisional (1). Luego haré el ejercicio de analizar los exigentes requisitos normativos de la medida (2). De esta manera no quedará ninguna duda de la necesidad y urgencia de estas órdenes (3).

1. Argumentos Fácticos que sustentan la medida provisional

Me inscribí al Proceso de Selección Ministerio del Trabajo convocatoria No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa., al cargo de INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado: 14 **OPEC: 221268** CONCURSO MODALIDAD ABIERTO-UNIVERSIDAD LIBRE.

En dicho proceso se me asignó el número de **inscripción No 907114079**.
Presente la prueba de competencias funcionales y comportamentales.

El operador del Concurso (CNSC) – UNIVERSIDAD LIBRE DE BOGOTÁ, a través del aplicativo SIMO realizó publicación de resultados de la prueba Escrita de Competencias FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES el día 25 de septiembre de 2025.

Dados los resultados, solicite el acceso a los cuadernillos de preguntas y las respuestas para así poder realizar la reclamación el 28 de septiembre tuve acceso al cuadernillo de preguntas y una copia de mi hoja de y una hoja de respuestas clave de dicho cuestionario. Se nos dio dos horas para realizar dicha verificación, no se permitió, copiar ni las preguntas, ni las respuestas, se no dio una hoja con membrete de la universidad y en blanco para que se tomara nota, mas no copiar, porque era prohibido copiar los textos.

Hacer un estudio real de las preguntas y respuestas en dos horas para 66 preguntas cuyos textos eran extensos y aplicables a tres interrogantes en diferente orden, era imposible en tan corto tiempo.

Una vez verificado el cuadernillo de preguntas y las repuestas tanto de la universidad como las mías y estando dentro del término para la reclamación presente de dicha reclamación.

En respuesta a la reclamación nos informan que se eliminó la pregunta 25, justo en la que había gran mayoría de evaluados con la misma respuesta. De igual manera nos dan una justificación de respuestas a la preguntas que según la universidad estuvieron malas, dando argumentación legal, pero sin señalar el contenido de la respuesta que ellos consideraron era la exacta. Vulnerando el principio de publicidad, nunca se nos informo antes del examen sobre dicha eliminación

Es de anotar que se verifico una deficiente redacción y ambigüedad de las preguntas. Varias preguntas presentaban una redacción confusa que dificultaron gravemente su comprensión. Tanto el enunciado del caso como las preguntas y las opciones de respuesta estaban formulados de manera ambigua y poco clara las mismas daban opción de tener 2 respuestas acertadas. Esta falta de claridad en la formación de la pregunta entorpece la comprensión lectora y atenta contra el principio de claridad que debe prevalecer en un examen, afectando la evaluación justa de los conocimientos.

Se vulnero el principio de publicidad, nunca se nos informo que formula se utilizaría para la calificación de las preguntas, ni el valor de cada pregunta si este variaba o no, como se obtendría el **PropREF**: Proporción de referencia 0.671411622105648 que utilizaron para la calificación de estas pruebas.

En resumen, me encuentro ante la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, dado que, fui excluida del proceso de selección con violación de mis derechos a la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, el mérito, el debido proceso, la publicidad, imparcialidad, doble instancia, al acceso a cargos públicos por mérito, al trabajo, dignidad humana, no podré reintegrarme al proceso de selección y aspirar al cargo en propiedad, por lo que la trasgresión a esas garantías fundamentales será irremediable.

Fundamento jurisprudencial de la medida provisional

La Corte Constitucional ha consolidado una jurisprudencia reiterada y actualmente pacífica enfatizando la exigencia de que la medida provisional sea razonable y proporcionada respecto a los efectos que busca prevenir, balanceando cuidadosamente los derechos afectados y los beneficios de su implementación.

Una decisión reciente y recurrentemente utilizada para comprender las condiciones de aplicación de las medidas provisionales es el Auto 555 de 2021. En dicho Auto, la Corte reiteró que las condiciones bajo las cuales se pueden conceder tales medidas son las siguientes: (1) la viabilidad aparente, (2) el riesgo probable de afectación a derechos fundamentales por el tiempo que toma adoptar la decisión de primera instancia, y (3) la proporcionalidad de la medida. Transcribo el aparte central de la Ratio Decidendi de esa providencia:

“21. La procedencia de las medidas provisionales está supeditada al cumplimiento de tres exigencias [17]: (i) que exista una vocación aparente de viabilidad, (ii) que exista un riesgo probable de afectación a derechos fundamentales por la demora en el tiempo y (iii) que la medida no resulte desproporcionada.

22. Primero, que la medida provisional tenga vocación aparente de viabilidad significa que debe “estar respaldada en fundamentos: (a) fácticos posibles y (b) jurídicos razonables”, es decir, que tenga apariencia de buen

Derecho (*fumus boni iuris*). Este requisito exige que el juez pueda inferir, al menos *prima facie*, algún grado de afectación del derecho. Esto, por cuanto, aunque en la fase inicial del proceso “no se espera un nivel de certeza sobre el derecho en disputa, sí es necesario un principio de veracidad soportado en las circunstancias fácticas presentes en el expediente y apreciaciones jurídicas razonables soportadas en la jurisprudencia de la Corte Constitucional”.

23. Segundo, que exista un riesgo probable de afectación a derechos fundamentales por la demora en el tiempo (*periculum in mora*) implica que exista un “riesgo probable de que la protección del derecho invocado o la salvaguarda del interés público pueda verse afectado considerablemente por el tiempo transcurrido durante el trámite de revisión”. Este requisito pretende evitar que la falta de adopción de la medida provisional genere un perjuicio en los derechos fundamentales o torne inane el fallo definitivo. En este sentido, debe existir “un alto grado de convencimiento de que la amenaza de perjuicio irremediable es cierta; y que el daño, por su gravedad e inminencia, requiere medidas urgentes e impostergables para evitarlo”. Es decir, la medida provisional procede cuando la intervención del juez es necesaria para evitar un perjuicio “a un derecho fundamental o al interés público, que no podría ser corregido en la sentencia final”.

24. Tercero, que la medida provisional no resulte desproporcionada implica que no genere

un daño intenso a quien resulta directamente afectado por ella. Este requisito exige una ponderación “entre los derechos que podrían verse afectados [y] la medida”, con el fin de evitar que se adopten medidas que, aunque tengan algún principio de justificación, “podrían causar un perjuicio grave e irreparable a otros derechos o intereses jurídicos involucrados”.

25. En todo caso, el decreto de las medidas provisionales es “excepcional, razón por la cual el juez de tutela debe velar porque su determinación sea ‘razonada, so pesada y proporcionada a la situación planteada’”. Además, esta Corte ha insistido en que las medidas provisionales no representan el prejuzgamiento del caso ni pueden entenderse como un indicio del sentido de la decisión. Por el contrario, su finalidad se limita a evitar que se materialice la vulneración o perjuicio de los fundamentales involucrados, mientras la Corte adopta una sentencia definitiva” (Los números entre corchetes son referencias bibliográficas en el texto de la sentencia. Se mantienen para garantizar la originalidad del texto).

Como verá enseguida, cada uno de los criterios jurisprudenciales se satisfacen ampliamente en mi caso, por la gravedad de la vulneración que fundamenta esta medida provisional.

En el presente acápite, explicaré el cumplimiento **de los requisitos normativos y jurisprudenciales aplicables a la medida**. Primero, la apariencia de buen derecho, luego, el riesgo probable de afectación a derechos fundamentales por la demora en el tiempo y, por último, el análisis detallado de proporcionalidad de la medida.

APARIENCIA DE BUEN DERECHO

En el presente caso se configura la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*), toda vez que existen indicios suficientes y verificables de que la actuación adelantada dentro de la convocatoria pública realizada por el Ministerio de Trabajo presenta un error en la calificación de las pruebas, el cual afecta directamente mi posición en el concurso y, por ende, mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, a la información, publicidad, imparcialidad, doble instancia, al acceso a cargos públicos por mérito, al trabajo, dignidad humana.

El análisis preliminar de los puntajes asignados evidencia inconsistencias objetivas que no han sido explicadas ni corregidas por la entidad, pese a haber solicitado su revisión por los canales establecidos. Esta situación permite inferir que la administración pudo incurrir en un error material o de hecho en la valoración de mis respuestas, lo cual repercute de manera inmediata en mi permanencia en la etapa del concurso y en la entidad.

La Corte Constitucional ha sostenido que, cuando se acreditan elementos objetivos que permiten presumir una vulneración actual o inminente del debido proceso administrativo —especialmente en concursos de mérito, donde la calificación debe ser estricta, objetiva y verificable—, se satisface el requisito de apariencia de buen derecho para adoptar medidas inmediatas.

En el caso concreto, los documentos aportados demuestran la existencia de un error en la calificación, pues: en este momento doy un ejemplo, dado que en los hechos de la presente acción detallaré cada uno de los puntos facticos de la vulneración.

El **18 de agosto de 2025 me presentó a pruebas escritas** encontrando que el cuadernillo de la prueba por mi presentada tenía como fecha impresa el **18 de julio de 2025**, generando interrogantes de si ¿El cuadernillo estuvo disponible para algún (os) participantes durante el término de un mes, sin que los otros participantes del concurso de méritos tuviéramos acceso a él? ¿Cuál fue la custodia y reserva del material durante ese mes?

La diferencia entre las fechas es considerada una irregularidad que **invalida la convocatoria**, llevando a la suspensión del proceso y la necesidad de iniciar uno nuevo, puesto que el material con una fecha incorrecta afecta **la validez y legitimidad del proceso** y puede haber afectado la preparación de los aspirantes, ya que la información contenida no corresponde al momento de la aplicación de la prueba, creando una situación de **desigualdad entre quienes pudieron o no acceder a él y estudiarlo**.

Esta circunstancia fue puesta en conocimiento de la CNSC, que a su vez la trasladó a la Universidad Libre, quien simplemente responde que se trata de un **“código de impresión”**, respuesta que a todas luces genera todo tipo de suspicacias para nosotros los participantes y debe ser catalogada como injustificada, puesto que como participantes se requiere claridad y transparencia frente al supuesto código y trazabilidad con otras convocatorias que evidencien que realmente se trata de un código interno utilizado en todas las convocatorias y no de la fecha de presentación del examen, pues de lo contrario se erige como una flagrante **violación al principio constitucional de igualdad para el acceso a cargos públicos y conculca gravemente la transparencia, legitimidad y validez del proceso**.

Lo anterior evidencia una vulneración “*prima facie*” del principio de mérito y de transparencia.

Riesgo probable de afectación a derechos fundamentales por la demora en el tiempo

Actualmente, el concurso se encuentra en la resolución de reclamaciones al estudio de antecedentes.

Las etapas del proceso son preclusivas y terminarán de forma definitiva con la publicación de la lista de elegibles. **Una vez publicada la lista, no habrá forma de retrotraer las actuaciones del proceso de selección**, puesto que, las personas que la conformen se posesionarán en los cargos vacantes.

Como su señoría puede ver a primera vista, mediante los medios de prueba de esta tutela está plenamente las fallas son sólo atribuibles a los responsables de la aplicación de las pruebas no a mí, por lo que es arbitrario e injustificado que no me hayan permitido continuar en el concurso

Por esta razón, no solo está plenamente justificado que su señoría suspenda el proceso para el cargo de **INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado: 14 OPEC: 221268**, se verifique las respuestas y se de la valoración que corresponde teniendo en cuenta que muchas de las preguntas son susceptibles de varias respuestas, que existen errores gramaticales, deficiente redacción, ambiguas, se vulneraron los principios de publicidad, transparencia, o en su defecto se repita el examen, esta decisión debe tomarse ahora mismo, como medida provisional, y con ello evitar el

perjuicio irremediable que va a suceder si no se toman las medidas y también evitar que la decisión de primera instancia de la presente acción, termine siendo irrisoria.

El error en la calificación me coloca en un riesgo inminente, pues de no adoptarse la medida provisional:

1. Las actuaciones posteriores (listas de elegibles, nombramientos, etc.) se realizarían sobre una base viciada, generando un perjuicio irreparable.
2. La tutela perdería eficacia si se resuelve cuando ya no sea posible retrotraer las etapas del concurso.

Proporcionalidad de la Medida

Como lo ha establecido la jurisprudencia constitucional, es necesario estudiar si la medida es proporcional. Para ello, utilizaremos el test de proporcionalidad que integra un análisis de los subprincipios de idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad en sentido estricto de la medida propuesta. Mediante este test se lleva a cabo un análisis centrado principalmente en la necesidad de la medida provisional, comparándola con otras medidas alternativas, con lo que se demostraría el cumplimiento de las condiciones del artículo 7 del Decreto 2591 de 1991.

La medida a analizar es la solicitada en este documento, esto es, la orden de suspender temporalmente el efecto del puntaje erróneo o viciado, y cualquier acto de conformación de lista de elegibles en la OPEC: 221268 y evitar que se continúe con las etapas del proceso en mi perjuicio.

Test de Proporcionalidad para la suspensión de la evaluación

1. IDONEIDAD

La idoneidad exige un análisis de si la medida logra la finalidad propuesta y si esta finalidad está respaldada por la Constitución. Veamos:

- Finalidad:

La medida de suspender temporalmente el efecto del puntaje erróneo o viciado, evitar que se continúe con las etapas del proceso y/u ordenar la repetición del examen tiene como finalidad esencial que se protejan los derechos fundamentales el debido proceso y con ello restablecer un entorno evaluativo en el que mis derechos fundamentales, en particular la igualdad en el mérito para el acceso al cargo ofertado por el ministerio de trabajo, el derecho al debido proceso, trabajo, vida digna, los principios de transparencia, publicidad sean plenamente respetados. La suspensión y/o repetición del examen corrige las desigualdades originadas por las fallas presentadas en la calificación, asegurando que la evaluación refleje de manera objetiva mis competencias y habilidades, sin que los errores del afecten mi desempeño. Bajo esta égida, la medida cumple con el fin propuesto de la satisfacción de mis derechos

fundamentales.

Adecuación Constitucional:

Esta medida se ajusta a los principios constitucionales de igualdad y debido proceso, ya que garantiza que la evaluación se realice en condiciones iguales entre iguales. Al obligar a la entidad a que reconozca su responsabilidad y restablezca la afectación que generó por las deficiencias presentadas en la aplicación de las pruebas y calificación de las mismas.

- Necesidad

El análisis de necesidad requiere comparar la medida solicitada con otras alternativas, evaluando cuál responde de manera más efectiva a la protección de mis derechos fundamentales. De no ser así, esta medida sería altamente perjudicial, ya que materializaría el perjuicio irremediable al haberme impedido participar en condiciones de igualdad en la selección por mérito del cargo de INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado: 14 OPEC: 221268. No corregiría la desigualdad existente y ocasionaría un daño irreversible que por razones de tiempo solo constituiría perjuicios patrimoniales causados por el Estado.

Con base en lo anterior, la medida provisional es necesaria para:

- Suspender temporalmente el efecto del puntaje erróneo.
- Evitar que se continúe con etapas posteriores del concurso en mi perjuicio.
- Proteger el objeto de la tutela hasta que el juez adopte la decisión definitiva.

HECHOS Y OMISIONES QUE SUSTENTAN LA PRESENTE TUTELA

Para el efecto se deben tener en cuenta los siguientes antecedentes para la Acción Constitucional que interpongo, así:

PRIMERO: La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, expidió el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, “Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Trabajo – Proceso de Selección No. 2618 de 2024”

Con anterioridad a la apertura del concurso, el Ministerio del Trabajo modificó el manual de funciones de la entidad mediante Resolución 1780 de fecha 24 de mayo de 2024 expedida aproximadamente un mes antes de la convocatoria, contrariando lo dispuesto en la normatividad que exige que dichas modificaciones se realicen con una antelación no inferior a seis (6) meses respecto de la publicación de la convocatoria.

Sobre ese mismo manual de funciones cursa actualmente una demanda de nulidad, dentro de la cual aún no se ha resuelto la solicitud de suspensión provisional, circunstancia que evidencia la existencia de un litigio pendiente sobre la legalidad del fundamento normativo del concurso.

A pesar de lo anterior, el proceso de selección avanzó, sin que se hubiera definido la legalidad del manual de funciones que sirve de base a los perfiles convocados, lo que afecta gravemente el principio de legalidad y el derecho a la igualdad de los aspirantes.

SEGUNDO: Me inscribí al Proceso de Selección Ministerio del Trabajo convocatoria No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa., al cargo de INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado: 14 OPEC: 221268 CONCURSO MODALIDAD ABIERTO-UNIVERSIDAD LIBRE.

En dicho proceso se me asigno el número de **inscripción No 907114079**.

TERCERO: Fui admitida y presenté la correspondiente prueba sobre competencias funcionales y comportamentales el día 18 de Agosto del 2025

CUARTO: El operador del Concurso (CNSC) – UNIVERSIDAD LIBRE DE BOGOTÁ, a través del aplicativo SIMO realizó publicación de resultados de la prueba Escrita de Competencias FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES el día 25 de septiembre de 2025.

QUINTO: Como resultado de la prueba obtuve el siguiente puntaje:

Xi: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba **42**
nk: Total de ítems en la prueba **65**
(Excluyendo los ítems eliminados)
PropREF: *Proporción de referencia* **0.671411622105648**

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

Total:	62.55

El puntaje aprobatorio de la prueba funcional era de 65 y obtuve **62.55**

SEXTO: Ejes Temáticos que según la CNSC y la Universidad Libre debían aplicar:

Ítem	Eje Temático
1	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT
2	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT
3	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT
4	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT

5	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT
6	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT
13	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
14	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
15	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
16	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
17	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
18	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO
43	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
44	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
45	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
46	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
47	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
48	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
49	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
50	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
51	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
52	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO
53	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO

Los ejes temáticos definen los contenidos y las competencias que serán evaluados, como las pruebas de competencias básicas y funcionales. Al no cumplir con un eje temático, no se obtendrán los puntos necesarios en esa área, lo que puede hacer que el puntaje total sea insuficiente para pasar la etapa de la prueba, situación que se demuestra con algunas de las preguntas que presento y donde se puede evidenciar que no corresponden a lo consignado en los temas.

SEPTIMO: Como no estuve conforme con dichos resultados presenté reclamación inicial ante la universidad LIBRE de la ciudad de Bogotá a través del aplicativo SIMO número de reclamación **1157916385** en el término estipulado para que se revisara mi puntaje, en suma, mis respuestas vs las respuestas de la universidad, solicite acceso al cuadernillo de preguntas y hoja de respuestas.

OCTAVO: Efectivamente el día 28 de septiembre de 2025, tuve acceso al cuadernillo de preguntas, a una copia de mi hoja de respuestas y una hoja con las respuestas clave de dicho cuestionario; al revisar minuciosamente y comparar mi hoja de respuesta con las respuestas clave me percató de las siguientes inconsistencias, con lo cual hago mi reclamación inicial como la complementación:

Encontrando que se **ELIMINO** la pregunta No. 25

El hecho de haberse anulado esta pregunta la calificación se recalcula eliminando del total y recalificando el puntaje del aspirante con las preguntas restantes. Esto afecta el puntaje del aspirante y, en última instancia, la lista de elegibles. Si la anulación ocurre después de la publicación de resultados, los aspirantes afectados tienen derecho a impugnar la decisión y solicitar una corrección, situación que paso en este caso solo se da a conocer la anulación de esta pregunta al adelantar la reclamación. Es de advertir que se está vulnerando el debido proceso por parte de la accionada ya que la pregunta eliminada debe ser agregada a los aciertos, de no hacerlo se esta trasladando una injusta carga a los aspirantes, situación que atenta en contra del principio de la confianza legítima y el debido proceso administrativo (sentencia 76001-23-33-000- 2016-00294-01 (AC), del 1/06/2016) por lo anterior se debe explicar cómo se adelantó la redistribución del puntaje, incluyendo el valor porcentual de cada pregunta.

Así las cosas, solicito se me califique la respuesta (A) como acierto, según la universidad esta respuesta era la correcta, toda vez que a la suscrita participante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues es muy claro según la constitución y la Ley, cuáles son las competencias de estas instituciones.

NOVENO: Deficiente redacción y ambigüedad de las preguntas: Varias preguntas presentaban una redacción confusa que dificultaron gravemente su comprensión. Tanto el enunciado del caso como las preguntas y las opciones de respuesta estaban formulados de manera ambigua y poco clara las mismas daban opción de tener 2 respuestas acertadas. Esta falta de claridad en la formación de la pregunta entorpece la comprensión lectora y atenta contra el principio de claridad que debe prevalecer en un examen, afectando la evaluación justa de los conocimientos.

Tomare en esta sustentación algunas de las preguntas y respuestas de las respuestas dadas a mi reclamación (se anexa a la presente).

Cuadros 1

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante

1	C	es correcta porque la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un método fundamental y explícitamente establecido por el Convenio C111 de la OIT para llevar a cabo la política de no discriminación. El Artículo 3 (a) del Convenio indica que "todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor deberá, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales... procurar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de otros organismos apropiados". Fomentar este diálogo y buscar soluciones consensuadas es esencial para una implementación efectiva de la igualdad de trato, permitiendo abordar las denuncias de sesgo desde una perspectiva colaborativa y práctica, conforme al espíritu del Convenio.	B	es incorrecta porque el enfoque principal del Convenio C111 de la OIT está en la formulación y aplicación de una política nacional para eliminar la discriminación de manera sistemática y preventiva, no en la búsqueda punitiva de antecedentes individuales con fines de sanción inmediata por parte de un funcionario. Si bien la discriminación individual es una violación, la Convención se centra en cambiar las prácticas y sistemas. El Convenio no especifica métodos de investigación o sanciones individuales como la primera o principal acción del funcionario. Su rol es asegurar la implementación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y trato, más que actuar como un ente exclusivamente punitivo centrado en el pasado individual.

En la verificación del examen no se nos permitió copiar las preguntas y respuestas solo escribir palabras claves de la respuesta seleccionada por el aspirante y la respuesta designada como correcta por la universidad limitando la posibilidad de adquirir las herramientas para poder reclamar.

Por lo que el señor Juez debe solicitar el cuadernillo para poder observar con precisión las preguntas y la forma en que se encuentran formuladas.

Las pruebas se diseñan específicamente para evaluar los conocimientos y competencias dentro de esos ejes que garantizando que el aspirante sea evaluado bajo los mismos criterios, lo que asegura la equidad y el cumplimiento del principio de mérito.

Nos encontramos frente a una pregunta "AMBIGUA", toda vez que no permite contestar con precisión, puede ser cualquiera de las dos opciones. Una pregunta ambigua y difusa en una convocatoria es

aquella que carece de claridad y especificidad, lo que dificulta o imposibilita su comprensión por parte del participante. Este tipo de preguntas es problemático porque puede llevar a respuestas inexactas, confusas o incluso a que el aspirante no pueda responder.

Un concurso de méritos debe sustentarse en pruebas técnicamente idóneas que permitan evaluar objetivamente a los participantes. Sin embargo, la existencia de errores formales en el cuestionario disminuye la legitimidad y objetividad del proceso de evaluación. Además, es importante resaltar que todas las funciones de un empleo público se ejecutan conforme a una norma específica —ya sea Constitución Política, Ley, Decreto, Resolución, entre otras— y no de manera genérica o arbitraria.

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
16	B	es correcta porque dice que puede acudir a las casas de refugio como acogida temporal para la protección y atención integral estando a cargo del Estado, del contexto se indica que NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada. Conforme se tiene en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN. Las Casas de Refugio son sitios de acogida temporales, dignos, gratuitos y seguros, en los que se ofrece el alojamiento, la alimentación y vestimenta, para la protección y atención integral de las mujeres que son víctimas de los diferentes tipos y formas de violencia (...). En donde se realizan asesorías y asistencias técnicas-legales para asegurar el acceso a la justicia, el acompañamiento psicosocial y psicopedagógico, la orientación ocupacional Y/o educacional, la empleabilidad, el emprendimiento y el apoyo de fe; cuando así sea solicitado constituyéndose en el escenario principal para garantizar la seguridad, la interrupción del ciclo de la violencia, la reconstrucción de los proyectos de	A	es incorrecta porque, dice que dada la circunstancia la protección y atención integral está a cargo del inspector de trabajo del lugar, pero el contexto del caso corresponde a situaciones de violencia perpetradas por la pareja de una compañera de trabajo por aspectos personales no suscitada por la relación laboral de subordinación, son empleados de la misma empresa, pero no tendría necesariamente que asumir el Inspector de Trabajo, esto conforme a la ley 1010 de 2006. “ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”. Lo correcto en el caso a tratar, es acudir a una casa de refugio que proporciona el Estado

		vida, autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia.”		con el fin de salvaguardar sus derechos.

Es evidente que la pregunta no corresponde al eje temático señalado por el Ministerio de Trabajo, que la universidad Libre selecciona preguntas sin tener en cuenta la OPEC ofertada ya que a simple vista se observa la relación de temas penales apuntando a las políticas públicas de víctimas, y lo que el aspirante buscó fue una respuesta ajustada a las funciones adelantadas por el Inspector de Trabajo, haciendo incurrir en error.

Por otra parte, el perfil profesional correspondiente al empleo número 2618 donde se tenían que encajarla evaluación a los ejes temáticos señalados, y lo que es evidente es que la prueba se limitó a presentar casos situacionales que abordaban temas confusos y poco relacionados al manual de funciones del inspector, documento que fue difundido en la convocatoria pública.

Como se puede observar persisten las preguntas de carácter penal que nada relaciona con lo ofertado. Igualmente es preciso aclarar que la pregunta estuvo mal formulada dado que de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.5.15 se refiere a la presentación de los informes estadísticos de los trabajadores en misión, por parte de las EST al Ministerio, en ningún momento el inspector de trabajo solicita a la empresa usuaria la verificación del pago de la seguridad social de los trabajadores en misión. Esto que es la EST la responsable de la seguridad social de los trabajadores en misión.

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
27	B	es correcta, porque le corresponde al profesional del área jurídica, dar respuesta técnica y oportuna a los requerimientos de los órganos de control cuando estos versan sobre situaciones administrativas laborales. En este caso, la Procuraduría solicita información relacionada con un exservidor que fue desvinculado tras el término de su nombramiento provisional, hecho que debe estar respaldado por un análisis del expediente y la proyección de una respuesta que detalle el procedimiento seguido, anexando los actos administrativos respectivos. Además, según el	A	es incorrecta, porque si bien el área que gestionó el trámite de desvinculación puede haber ejecutado actos administrativos relacionados con la renuncia, no tiene la competencia para responder requerimientos de carácter jurídico o realizar análisis normativos relacionados con la legalidad, efectos o posibilidad de revocatoria de dichos actos. Cuando una autoridad de control como la Procuraduría General de la Nación realiza un requerimiento sobre la legalidad o validez de una renuncia, o sobre los actos administrativos que la aceptaron,

		artículo 3 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), las autoridades administrativas deben actuar conforme a los principios de legalidad, responsabilidad, transparencia y buena fe. Omitir la respuesta directa o desviar el trámite sin análisis jurídico iría en contravía de estos principios: “artículo 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. 4. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes. 7. En virtud del principio de responsabilidad, las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos. 8. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal". y el Artículo 30 de la ley 1437 de 2011 "Peticiones entre autoridades, si una autoridad pide información a otra, esta debe responder en máximo 10 días, para otros casos deberá ajustarse al artículo 14 de la precitada norma".		la competencia para responder recae en la dependencia jurídica, la cual está facultada para proyectar y emitir conceptos o respuestas en asuntos de carácter jurídico, en cumplimiento de sus funciones. La función de estudiar y proyectar requerimientos relacionados con situaciones administrativas laborales, entre ellas renunciaciones, corresponde a los profesionales del área jurídica. Delegar esta labor a otra dependencia por el solo hecho de que tramitó materialmente la desvinculación implicaría un desconocimiento de las competencias propias de cada dependencia, lo cual contraviene el principio de coordinación, establecido en el artículo 3 del CPACA (Ley 1437 de 2011). “Artículo 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. (...) 10. En virtud del principio de coordinación, las autoridades concertarán sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares”.

En este punto recuerdo que la pregunta apuntaba a que quien debía proyectar un acto administrativa atendiendo un requerimiento de la procuraduría relacionado con nombramiento y terminación de un provisional.

- a. Enviar la solicitud al área que gestiono el proceso de desvinculación por ser responsable de la gestión.
- b. Evaluar es expediente con el fin de proyectar una respuesta aclaratoria adjuntando la documentación respectiva.

Esta pregunta tiene cuatro opciones de respuesta, para esta acción tome la repuesta dada por mi y la respuesta de la universidad.

Teniendo en cuenta las posibles respuestas plasmadas en el cuestionario observamos que estas no tienen nada que ver con la justificación ofrecida por la universidad ya que estas se encaminan es a sustentar quien es el responsable de dar la respuesta, la que no corresponde a los ITEM ofrecidos, siendo respuestas ambiguas, generalizadas que no se encuentran ligadas a la pregunta, buscan hacer caer en error al aspirante.

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
35	C	es correcta porque para el caso particular, tanto el descuento judicial por alimentos, como el descuento por cooperativas, tienen una prelación SUPERIOR a las de un hipotecario. En primera medida, el artículo 134 del Código de Infancia y Adolescencia señala que “los créditos por alimentos a favor de los niños, las niñas y los adolescentes gozan de prelación sobre todos los demás”. Entonces, la que está en primer lugar para el descuento es la orden del juzgado de familia. Luego, tenemos que las obligaciones con cooperativas también tienen prelación sobre todas las demás obligaciones, excepto las alimentarias. Así lo dice el artículo 144 de la Ley 79 de 1988. Veamos: “Artículo 144. Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles,	A	es incorrecta porque un embargo hipotecario no tiene mayor prelación que deducción en favor de una cooperativa. No hay discusión en cuanto a que las obligaciones alimentarias van en primer lugar de todas las demás, pero hay norma en específico que le da preferencia a los descuentos de cooperativas sobre los demás créditos. El artículo 144 de la Ley 79 de 1988, dice: “Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Así mismo, el artículo 299 del Código Civil clasifica a las obligaciones hipotecarias como de tercera clase. Veamos: “Art. 2499. La tercera clase de créditos comprende los hipotecarios. A cada finca gravada con hipoteca

	salvo las judiciales por alimentos". Finalmente, y de conformidad con el artículo 2499 del Código Civil, las obligaciones hipotecarias se consideran de tercera clase, estando por debajo de las alimentarias, de cooperativas, y las de primera y segunda clase civil. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS) \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: "1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago". DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE		podrá abrirse, a petición de los respectivos acreedores, o de cualquiera de ellos, un concurso particular para que se les pague inmediatamente con ella, según el orden de las fechas de sus hipotecas. Las hipotecas de una misma fecha que gravan una misma finca, preferirán unas a otras en el orden de su inscripción. En este concurso se pagarán primeramente las costas judiciales causadas en él". Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: "1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de

		DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad. Entonces, no es posible acatar la orden de descuento del hipotecario, porque en todo caso hay dos créditos por delante de él en cuanto a prelación, y al haberse aplicado el primero de ellos excede el monto que puede ser aplicado para cumplir la orden judicial.		pago". DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad.

En este punto recuerdo que la pregunta manifiesta que: Una empresa radico una consulta con respecto a la prelación de descuentos de nomina de un trabajador en orden cronológico donde un juez Civil del Circuito ordena un descuento hipotecario, autorización de descuento para una Cooperativa y otro descuento por cuotas de alimentos ordenado por un Juez de Familia.

Esta pregunta tiene cuatro opciones de respuesta, para esta acción tome la repuesta dada por mí y la respuesta de la universidad, aunque no se encuentran exactamente escritas, por lo que le solicito al señor Juez solicitar el cuadernillo con las preguntas y respuestas textuales.

- Señalar que debe aplicarse alimentos solo este prevalece ante el hipotecario.
- Indicar que es inaplicable el embargo hipotecario porque es de menor prelación frente a los demás.

Es lo primero advertir que la pregunta no corresponde al eje temático ofrecido en la OPEC para la cual concursé, ahora bien, respecto a la respuesta ofrecida por la universidad tampoco sería la correcta ya que si bien es cierto los ALIMENTOS tiene prelación frente a las demás obligaciones ofrecidas en esta pregunta, igualmente la sustentación a que mi respuesta es incorrecta tampoco esta apuntada ya que en ningún momento manifesté que las cooperativas tuvieran mayor prelación.

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante
37	C	es correcta, porque es una causal de suspensión de las empresas de servicios temporales cuando “no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene sus ajustes”, de conformidad con el inciso 1 del artículo 21 del Decreto 4369 de 2006, es una causal expresa de suspensión el hecho que la EST no actualice la póliza de garantía de cumplimiento de obligaciones laborales dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo legal vigente.	B	es incorrecta, porque las causales de sanciones por multas están establecidas en el artículo 20 del Decreto 4369 de 2006. El inciso 4 de esta norma indica que cuando la empresa de servicios temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad será sancionada siempre y cuando NO exista fuente de una sanción superior como la suspensión o cancelación de funcionamiento.

Esta pregunta es igual a su respuesta vaga, mal formulada tiene doble significado, lo que dificulta su comprensión y genera confusión. Estas preguntas carecen de especificidad y contexto, por lo que la respuesta puede ser irrelevante o inexacta.

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el aspirante

38	C	es correcta, porque las empresas de servicios temporales tienen la obligación de informar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, a la correspondiente usuaria del servicio sobre la afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior. En el evento que la EST no entregue la información o la presente con inconsistencias, la usuaria deberá informar al Ministerio del Trabajo, quien, a su vez, puede requerir esta información de forma directa a la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de la EST, esto de conformidad con el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006. Según esta norma, la omisión de entrega de esta información hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes.	B	es incorrecta porque, en el evento que la EST no entregue la información o la presente con inconsistencias, la usuaria deberá informar al Ministerio del Trabajo, quien, a su vez, puede requerir esta información de forma directa a la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de la EST, esto de conformidad con el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006. Según esta norma, la omisión de entrega de esta información hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de informar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, a la correspondiente usuaria del servicio sobre la afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En esta respuesta se observa que en el Decreto 4369 del 2006 en su Artículo 13. ***“Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.***

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o está presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio de la Protección Social y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.” Por lo anterior se puede verificar que las dos respuestas pueden ser las correctas ya que ambas se encuentran relacionadas en el mismo Artículo.

Teniendo en cuenta que cualquier duda debe ser resuelta a favor del aspirante, por lo que solicito en este caso, aunque no hay duda de que estamos frente a una dualidad de respuesta, debe tenerse en cuenta la respuesta dada por el aspirante.

Cuando se utilizan distractores, que son opciones de respuesta diseñadas para ser engañosas. Estas opciones suelen tener una relación superficial con la pregunta o presentarse como extremas y están formuladas para parecer correctas inicialmente, pero no responden completamente a la pregunta por lo que causa perjuicio al aspirante.

Las preguntas duales, también conocidas como preguntas dobles o compuestas, generalmente no son aceptadas en convocatorias porque pueden ser confusas y dar lugar a interpretaciones ambiguas. Evalúan dos conceptos o temas diferentes en una misma pregunta, lo que dificulta saber a qué se refiere la respuesta del candidato.

La clave es que cada opción sea clara y no intente evaluar dos cosas a la vez, o que se presenten dos respuestas puedan ser las correctas.

De acuerdo con lo expuesto, es evidente la violación de mis derechos fundamentales como inscrita en la citada convocatoria, en tanto se modifican las reglas del concurso previamente establecidas en la convocatoria y el anexo técnico y se conculca el debido proceso, en tanto en palabras de la Corte Constitucional, *“Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa”*³

En el mismo sentido, prevé la jurisprudencia constitucional que una prueba practicada en el trámite del concurso de méritos que no se ajuste a las funciones y competencias propias del cargo materia del concurso de acuerdo con las reglas indicadas en su convocatoria y anexo técnico, carece de la idoneidad necesaria para garantizar los derechos de los participantes y el principio de mérito y acceso a los cargos públicos, en razón a que *“El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.”*⁴

Respecto a la Pregunta N° 15, en la cual la clave indicada por la Universidad Libre como correcta la **opción C** que indicaba que el ciudadano debía remitir su solicitud a las Altas Cortes o al Contralor General de la República, **considero que la respuesta que debe tenerse como correcta es la opción A** de acuerdo con las consideraciones que expongo a continuación:

³ Corte Constitucional. Sentencia T-502 de 2010

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-556 de 2010

De acuerdo al caso presentado en el cuadernillo, la petición del ciudadano estaba enfocada a la mejora de condiciones laborales, teniendo en cuenta esto, si se requería una iniciativa legislativa que regulara aspectos relacionado con las relaciones laborales esta es competencia del Ministerio del Trabajo de conformidad con los artículos 200 y 208 de la Constitución Política de Colombia, los cuales establecen lo siguiente: “ARTÍCULO 200. Corresponde al Gobierno, en relación con el Congreso: 1. Concurrir a la formación de las leyes, presentando proyectos por intermedio de los ministros, ejerciendo el derecho de objetarlos y cumpliendo el deber de sancionarlos con arreglo a la Constitución. (...)” “ARTÍCULO 208. Los ministros y los directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley.” Ahora bien, como sustento normativo, la opción A es la correcta, según lo establecido en el numeral 1 del Artículo 59 de la Ley 489 de 1998, el cual reza de la siguiente forma: “ARTÍCULO 59.- Funciones. Corresponde a los ministerios y departamentos administrativos, sin perjuicio de lo dispuesto en sus actos de creación o en leyes especiales: 1. Preparar los proyectos de ley relacionados con su ramo.” Teniendo en cuenta que como eje temático de Estructura del Ministerio del Trabajo el principal sustento normativo es el Decreto 4108 de 2011 es pertinente indicar que según el artículo 2 de este decreto establece: “ARTÍCULO 2°. Funciones del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo cumplirá, además de las funciones que determinan la Constitución y el artículo 59 de la Ley 489 de 1998, las siguientes: 1. Formular, dirigir, coordinar y evaluar la política social en materia de trabajo y empleo, pensiones y otras prestaciones. 2. Definir, dirigir, coordinar y evaluar las políticas que permitan hacer efectivos los principios de solidaridad, universalidad, eficiencia, unidad, integralidad y equidad de género y social en los temas de trabajo y empleo. 3. Formular, dirigir y evaluar la política de generación de empleo e incremento del nivel de empleabilidad de la población, especialmente la población en condición de vulnerabilidad, en coordinación con otras entidades competentes. 4. Formular, dirigir y evaluar las políticas que fomenten la estabilidad del empleo, a la reducción de la informalidad, y a establecer fuentes de protección integral a los desempleados. 5. Formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes. (...)” Aunado a lo anterior es necesario evidenciar que de conformidad con el artículo 156 de la Constitución Política las facultades del Contralor General de la República y las Altas Cortes respecto a iniciativas legislativas se limita a la presentación de proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones. “ARTÍCULO 156. La Corte Constitucional, el Consejo Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones.”

Respecto a la pregunta 41, en la cual la clave indicada por la Universidad Libre como correcta la opción **C**, me permito indicar que la respuesta correcta es la **B**, toda vez que según el ARTÍCULO 2.2.2.4.9. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación. Del decreto 243 de 2024 el cual entro en vigencia el 29 de febrero de 2024, en su numeral 1 establece que Para la comparecencia sindical e inicio de la negociación las organizaciones sindicales deben estar registradas ante el Ministerio de Trabajo, por lo tanto, la opción de respuesta correcta es la **B** pues previo a iniciar la negociación se debe establecer el cumplimiento de este requisito.

Respecto a la pregunta 62, en la cual la clave indicada por la Universidad Libre como correcta la opción C, me permito solicitar sea eliminada en el entendido que esta pregunta no hace parte de las funciones del Inspector de Trabajo, toda vez que, revisado el Manual de Funciones del cargo, el cual fue publicado en la plataforma SIMO, no hay funciones relacionadas con la revisión u orientación sobre recobro de incapacidades.

Aunado a lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 4107 de 2011, es el Ministerio de Salud, quien tiene las funciones de orientar los temas relacionados al Sistema General de Salud. “ARTÍCULO 1°. Objetivos. El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá como objetivos, dentro del marco de sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública, y promoción social en salud, y participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales, lo cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el sector administrativo. El Ministerio de Salud y Protección Social dirigirá, orientará, coordinará y evaluará el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales, en lo de su competencia, adicionalmente formulará, establecerá y definirá los lineamientos relacionados con los sistemas de información de la Protección Social.”

DECIMO: Presenté reclamación ante la Universidad solicitando la revisión detallada de la calificación asignada a mi prueba dentro de la convocatoria. Sin embargo, la respuesta emitida por la institución se limitó a exponer argumentos jurídicos generales e incluso citas jurisprudenciales, sin transcribir, detallar ni anexar la respuesta concreta a mi prueba, ni mostrar cómo aplicó esos fundamentos al caso particular.

En otras palabras, la entidad no realizó una verificación material de mis respuestas ni mostró el análisis específico que justificara el puntaje otorgado, lo cual impide establecer si realmente evaluaron la información de manera objetiva, técnica y conforme a los criterios establecidos en la convocatoria. Esta respuesta genérica demuestra una ausencia de motivación suficiente, contraria a los principios de transparencia, debido proceso administrativo y derecho al mérito.

DECIMO PRIMERO: En cuanto a la formula que se aplico para la calificación de las pruebas, nunca fue puesta en conocimiento vulnerando el principio de publicidad.

La fórmula de calificación utilizada por la Universidad Libre y la CNSC distorsiona los resultados y afecta el mérito real, introduciendo factores que generan un efecto discriminatorio y perjudicial frente a quienes obtuvieron resultados consistentes, pero fueron desfavorecidos por el método de ponderación.

Adicionalmente, Frente al modelo de calificación, se encuentran entre otras las siguientes graves irregularidades:

Ejemplo resultado de evaluación de acuerdo con circunstancias particulares Anexo No. 2

Una vez revisada mi hoja de respuestas frente a las claves de la prueba funcional suministradas por el delegado del salón, pude constatar que tuve un resultado igual o superior a otros participantes que **CONTINUAN EN CONCURSO**, sin embargo, mi puntaje indica **NO CONTINUA**.

Es de anotar que verificando la plataforma SIMO de igual manera aparece en el listado que continúa en concurso puntajes inferiores al mío, agrego pantallazo:



The screenshot shows the SIMO website interface. The header includes the SIMO logo, a search bar, and navigation links like 'Buscar empleo', 'Aviso', 'Términos y condiciones de uso', and 'Cerrar sesión'. The left sidebar contains a user profile for 'MARTHA SVANY' and a 'PANEL DE CONTROL' with various icons for personal information, training, experience, intellectual production, documents, public offer, and audiences. The main content area is titled 'Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso'. It contains a table with two columns: 'Número de inscripción aspirante' and 'Resultado total'. The table lists eight candidates with their respective scores. At the bottom of the table, it indicates '1721 - 1728 de 1728 resultados' and a pagination control showing '173'.

Número de inscripción aspirante	Resultado total
913123791	59.44
834323649	59.30
917290399	59.22
913165846	59.17
918402884	58.92
915438923	58.52
910397844	58.15
920431048	57.98

Así las cosas, bajo el desconocimiento de la metodología de calificación, fórmulas, medidas, constantes solicito se me explique porque no estoy en condiciones de **IGUALDAD** con otros participantes que obtuvieron los mismos aciertos y se me explique el método utilizado para asegurar que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante y se me responde textualmente:

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

La universidad libre explicó en el anexo que para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba, pero en **NINGUNA** parte del anexo se explica la fórmula o procedimiento matemático que se aplica para que la puntuación inicial se "proporcione" para encajar dentro de la escala establecida.

En ninguna parte del anexo se explica el PUNTAJE DE REFERENCIA DE LA OPEC.

Tampoco se da respuesta en la reclamación cuando se le pide informe de donde se saca la proporción de referencia que dan como constante.

En ninguna parte del anexo hace referencia a este sistema de puntuación:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más ½ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

En consecuencia, no puede de manera arbitraria elegir a su antojo un método de calificación existiendo dudas razonables de si el resultado final es consistente con la escala objetivo, puesto que NO refleja el desempeño del aspirante, y el puntaje NO es igual para los que han obtenido el mismo número de aciertos cómo tampoco hay coincidencia en el PUNTAJE DE REFERENCIA DE LA OPEC.

CÓMO SE EXPLICA QUE ALGUIEN CON 39 ACIERTOS SAQUE CASÍ EL MISMO PUNTAJE QUE ALGUIEN CON 47 ACIERTOS Y MENOS QUE UNO CON 40 ACIERTOS Y SE TENGA DIFERENTE VALOR DE REFERENCIA?

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	39
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

59.08

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	40
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

59.57

CÓMO SE EXPLICA QUE ALGUIEN CON 41 ACIERTOS SAQUE MÁS PUNTAJE QUE ALGUIEN CON 42 ACIERTOS Y SE TENGA DIFERENTE VALOR DE REFERENCIA?

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.
 X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Promoción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	41
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

61.06

permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.
 X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.
 n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más 4σ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.692280399257061

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

60.66

CÓMO SE EXPLICA QUE ALGUIEN CON 45 ACIERTOS SUPERE LA PRUEBA Y ALGUIEN CON 47 ACIERTOS NO LA SUPERE

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	45
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

67.22

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.
 $Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más 1/2 Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	47
n_k : Total de ítems en la prueba	66
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.786850905351485

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

58.82

Como queda evidenciado, los hechos descritos son una prueba irrefutable de la violación de mis derechos fundamentales, en tanto el Anexo de Especificaciones Técnicas de proceso No establecía los lineamientos, fórmulas, medidas y constantes para calificar las Pruebas Escritas y evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales que ahora se aducen, conculcando de esta manera, las reglas jurisprudenciales en materia de concursos de mérito para el acceso a cargos públicos, que *“implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal”*⁵

Es oportuno resaltar que la jurisprudencia constitucional categóricamente ha sostenido sobre el respeto de las normas de la convocatoria que *“Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante.”*⁶

DECIMO SEGUNDO: Si la CNSC procede a conformar las listas de elegibles y a expedir los actos administrativos de nombramiento, se generará un perjuicio irremediable, pues en mi actual condición de servidora sería retirada de mi cargo, dejando en riesgo mi mínimo vital y el de mi esposo que depende de mí, teniendo en cuenta mi edad de 62 años que me imposibilita para adquirir un nuevo trabajo; en caso de prosperar posteriormente la nulidad del manual o del proceso, los efectos serían inocuos e imposibles de enmendar.

Aunque a la fecha no se ha producido, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, es competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto una convocatoria si se detectan errores u omisiones graves en las pruebas o instrumentos de selección que afecten de manera sustancial el proceso de selección.⁷

DECIMO TERCERO: En general, en las falencias que se configuran en el presente concurso de méritos se subsumen o se evidencia que mi puntaje no guarda correspondencia lógica con mis aciertos reales, además de las falencias que se citan en las próximas líneas:

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-090 de 2013

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2015

⁷ Decreto 1083 de 2015. ARTÍCULO 2.2.6.4 *Modificación de la convocatoria.* (...). PARÁGRAFO. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la convocatoria cuando en ésta se detecten errores u omisiones relacionadas con el empleo objeto de concurso y/o la entidad a la cual pertenece, o con las pruebas o instrumentos de selección, cuando dichos errores u omisiones afecten de manera sustancial y grave el desarrollo del proceso de selección. (Subrayado fuera de texto)

En el mismo sentido, ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional entre otras en la sentencia T-180 de 2015: *“Ello implica que cuando se trate de peticiones generales que afecten el desarrollo del concurso en general, sin perjuicio de lo dispuesto en la referida norma, la CNSC es la única entidad competente para resolverlas puesto que esa labor es indelegable por derivarse directamente de la responsabilidad de administración y vigilancia del régimen de carrera que le corresponde, incluso en los sistemas específicos, de conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C-1230 de 2005.”*

- a) Que, al solicitar información sobre el método de calificación empleado, la Universidad Libre indicó que se aplicó un ajuste proporcional, pero no existe fórmula publicada, ni reglas previas sobre su uso, ni explicación técnica de cómo se calcula la puntuación dentro de la escala.
- b) El Anexo Técnico del proceso de selección no prevé ni describe la fórmula de calificación ni cómo se maneja el grupo de referencia, contrario a lo afirmado en la respuesta a mi reclamación.
- c) Se evidencia que aspirantes con igual número de aciertos obtuvieron puntajes diferentes y posiciones antitécnicas frente a quienes obtuvieron puntajes mayores o menores, lo cual demuestra un método arbitrario y discriminatorio.
- d) La respuesta a la reclamación fue una respuesta masiva, sin considerar argumentos individuales ni resolver el fondo del reclamo técnico. Ningún puntaje fue revisado.

DECIMO CUARTO: Presenté reclamación ante la Universidad solicitando la revisión detallada de la calificación asignada a mi prueba dentro de la convocatoria. Sin embargo, la respuesta emitida por la institución se limitó a exponer argumentos jurídicos generales e incluso citas jurisprudenciales, sin transcribir, detallar ni anexar la respuesta concreta a mi prueba, ni mostrar cómo aplicó esos fundamentos al caso particular.

En otras palabras, la entidad no realizó una verificación material de mis respuestas ni mostró el análisis específico que justificara el puntaje otorgado, lo cual impide establecer si realmente evaluaron la información de manera objetiva, técnica y conforme a los criterios establecidos en la convocatoria. Esta respuesta genérica demuestra una ausencia de motivación suficiente, contraria a los principios de transparencia, debido proceso administrativo y derecho al mérito.

DECIMO QUINTO: si no se corrigen los puntajes, se consolidará una lista de elegibles en la que mi derecho a acceder al empleo en igualdad de condiciones resultará afectado de manera irreversible.

Oportuno es recordar que la Corte Constitucional ha establecido que las reglas de calificación deben: ser previas, claras y taxativas, respetarse desde el inicio hasta el fin del concurso. Modificar o introducir métodos de calificación no previstos en la convocatoria viola la confianza legítima del aspirante, atenta contra la transparencia y objetividad, así como cambiar ponderaciones o fórmulas afecta, la igualdad de oportunidades y la transparencia del resultado.

Al publicarse resultados, se advirtió disparidad entre aciertos y puntajes (personas con igual o menor número de aciertos obtienen puntajes superiores; “valores de referencia” distintos sin regla conocida).

La convocatoria/anexo no publica fórmula, constantes ni método de transformación a la escala 0–100; la operadora alude a un “ajuste proporcional” sin dar la fórmula ni el procedimiento matemático, lo cual impide verificar objetividad y trazabilidad.

Paralelamente, varias preguntas del examen funcional son ajenas al rol del Inspector dirigidas POR EJEMLO LAS DOSULTIMA PREEGUNTAS QUE EESTABAN DIRIGUDAR A LIQUIDADORES DEL PILA para el pago de la seguridad social, además de ser ambiguas o contrarias a las funciones legales

La operadora Universidad Libre, invoca un “ajuste proporcional” sin fórmula ni constantes; el Anexo no detalla método matemático ni manejo del grupo de referencia; así, el resultado no es verificable ni replicable, frustrando contradicción efectiva. Incompatibilidad con principios de publicidad, transparencia y confianza legítima en concursos.

Evidencia empírica: aciertos iguales → puntajes distintos; aciertos mayores → puntajes inferiores; “valores de referencia” cambiantes. Esto revela arbitrariedad técnica o aplicación errónea del método, vulnerando igualdad.

DECIMO SEXTO: Por parte de las organizaciones sindicales, adscrita al Ministerio del Trabajo, se han elevado reiteradas peticiones, comunicaciones y requerimientos formales en los que se ha dejado expresa constancia de las vulneraciones derivadas del proceso de selección No. 2618 de 2024, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA

La Corte Constitucional ha reiterado que, tratándose del acceso a cargos públicos por mérito, los mecanismos ordinarios frecuentemente no resultan idóneos ni eficaces para brindar una protección integral y oportuna ⁷ . Los procesos judiciales administrativos suelen prolongarse en el tiempo y podrían tornarse ilusorios frente a la inminencia de la provisión del cargo, consolidando la vulneración de derechos como la igualdad, el trabajo, el acceso a funciones públicas y el debido proceso ⁸ . Por ello, desde la Sentencia de Unificación SU-913 de 2009 y en múltiples fallos posteriores, se ha aceptado que la tutela proceda para controvertir decisiones dentro de concursos de méritos cuando los medios judiciales existentes carecen de efectividad real en el caso concreto⁹ . En palabras de la Corte: “los mecanismos judiciales de defensa en el ordenamiento para impugnar decisiones de un concurso, dada su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo”¹⁰ . En el presente asunto, la eventual violación de derechos fundamentales es grave y actual, y no cuenta con un medio alternativo de defensa que asegure una protección inmediata. La etapa de reclamaciones dentro del concurso no permitiría corregir estructuralmente la deficiencia del examen, máxime cuando dicha reclamación se limitaría a la puntuación individual y no a la calidad de la prueba en sí.

Además, una acción contenciosa llegaría tardíamente, cuando el cargo ya podría estar provisto y el daño consumado. Siguiendo lineamientos jurisprudenciales, “la elección oportuna del concursante que reúne las calidades y el mérito... requiere de decisiones rápidas respecto de las controversias que

surjan” en el concurso 11 . La tutela se erige entonces como el mecanismo judicial expedito para evitar que una irregularidad en el concurso conlleve la lesión irreparable de derechos fundamentales del accionante. Cabe mencionar que la Corte ha sido enfática en que la tutela es procedente como mecanismo de defensa de los concursantes cuando son víctimas de la vulneración de sus derechos en un proceso de selección público¹². En efecto, al estar comprometidos derechos de rango fundamental, es deber del juez constitucional entrar a protegerlos de manera inmediata. La Sentencia T-569 de 2011 recordó que el juez de tutela debe verificar (i) la existencia de otros medios de defensa y (ii) si estos son suficientes y eficaces; de no serlo, procede la tutela para dar una respuesta material y efectiva a la violación alegada. En suma, en concursos públicos la tutela es viable de forma excepcional, más aún cuando, como aquí, la irregularidad denunciada afecta el núcleo mismo del principio de mérito y podría dejar sin garantías el derecho constitucional del ciudadano a una selección en igualdad de condiciones.

Adicionalmente, es pertinente señalar que la Universidad Libre, pese a ser una institución privada, actúa en este contexto como operador público por delegación 10 de la CNSC, cumpliendo funciones públicas: diseño y aplicación de pruebas de un concurso estatal. Por tanto, sus actuaciones se encuentran sujetas a control vía tutela según el artículo 86 de la C.P. y el Decreto 2591 de 1991, pues se trata de un particular encargado de la ejecución de una función pública que puede afectar derechos fundamentales.

La jurisprudencia admite la procedencia de la tutela contra instituciones de educación superior en calidad de operadoras de concursos, cuando de sus decisiones depende el goce efectivo de derechos fundamentales de los aspirantes (C.P. art. 86 inciso final; ver, entre otras, T-1080 de 2012).

En consecuencia, esta acción se dirige correctamente contra tanto la CNSC como la Universidad Libre, por ser ambos sujetos responsables de la presunta vulneración. Jurisprudencia constitucional sobre irregularidades en concursos: Existen múltiples precedentes de la Corte Constitucional que abordan situaciones análogas a la aquí descrita, en las cuales se han detectado irregularidades o vicios en las pruebas de un concurso de méritos que conllevan la vulneración del derecho al debido proceso y otros derechos fundamentales de los participantes. A continuación, se citan algunos lineamientos relevantes: Sentencia T-800A de 2011: La Corte resaltó que la convocatoria es la ley del concurso y que las reglas fijadas en ella obligan tanto a la administración como a los concursantes. En esa decisión se enfatizó que cualquier modificación o apartamiento de las reglas durante el concurso configura una violación al debido proceso administrativo, y faculta al juez de tutela a intervenir para restablecer el derecho vulnerado.

En principio frente a la ocurrencia de irregularidades como las aquí expuestas ocurridas en el trámite de los concursos de méritos, el ordenamiento jurídico prevé por regla general que se debe acudir a la jurisdicción contenciosa administrativa, la jurisprudencia constitucional ha sido reiterada en establecer la procedencia excepcional ante la violación de derechos fundamentales, en tanto los mecanismos ordinarios no resultan pronto ni eficaces, y en casos como el presente, tardíos, dado que al momento de obtener una decisión de fondo, ya resultarían inanes y con ello se estaría perjudicando irremediablemente al participante que le fueron conculcados los derechos. Igualmente, es oportuno señalar que frente al citado concurso de méritos ya fueron incoadas y se encuentran en curso, las correspondientes acciones contenciosas administrativas, lo cual demuestra el anterior argumento.

En este sentido ha manifestado la jurisprudencia constitucional:

“Acción de tutela en concurso de méritos-procedencia excepcional cuando a pesar de existir otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable

En lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.

Convocatoria a concurso de méritos-importancia

La convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante.” (Corte Constitucional. Sentencia T-180 de 2015)

Reiterando el precedente, sostuvo en otra decisión la jurisprudencia:

“Procedencia de la acción de tutela en concurso de méritos

*Ahora bien, en lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que **si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.** (Negrilla es mía).*

Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009 se determinó que: “en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular”.

Entonces, en ciertas circunstancias los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un trámite de concurso de

méritos, debido a su complejidad y duración, carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales al acceso a la función pública y al trabajo.

La Corte ha resaltado que la provisión de empleos a través de concurso busca la satisfacción de los fines del Estado y garantiza el derecho fundamental de acceso a la función pública. Por ello, la elección oportuna del concursante que reúne las calidades y el mérito asegura el buen servicio administrativo y requiere de decisiones rápidas respecto de las controversias que surjan entre los participantes y la entidad.

Así las cosas, este Tribunal ha entendido que la acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.”

Igualmente, sostuvo la Corte Constitucional:

“La acción es procedente porque, aunque hay mecanismos judiciales para cuestionar lo pretendido, dadas las particularidades de este caso, aquellos no resultan idóneos y eficaces. No suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes de la Convocatoria, quienes dependen de la definición sobre una prueba que repercute en el acceso a la función pública.

43. De otra parte, la resolución de convocatoria es la norma del concurso de méritos, pues señala las reglas aplicables al proceso. En efecto, es una disposición que autovincula y autocontrola a la administración que no puede ser inobservada sin quebrantar el debido proceso de los aspirantes.

44. Lo anterior porque si aquella se desatiende, cambiaría las reglas de juego aplicables y eso supone una desatención del derecho al debido proceso. Pero, la jurisprudencia reconoce que pueden haber factores exógenos que varían levemente las reglas del concurso; eso es aceptable si dichas modificaciones se dan a conocer a los aspirantes.”⁸(¹ Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Acción de tutela. 23 de septiembre de 2021.)

Procedencia acción de tutela por modificación de normas de convocatoria

Frente a hechos que conllevan modificación de las normas de la convocatoria, ha manifestado la jurisprudencia constitucional.

“Procedencia de la acción de tutela en concurso de méritos modificación de normas de la convocatoria.

la Sala Plena de esta Corporación al asumir el estudio de varias acciones de tutela formuladas contra el concurso público de méritos que se adelantó para proveer los cargos de notarios en el país, mediante sentencia SU-913 de 2009 (MP Juan Carlos Henao Pérez), señaló que (i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido

⁸ Tribunal Administrativo de Cundinamarca. Acción de tutela. 23 de septiembre de 2021.

de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido.

Entonces, a manera de síntesis, la Sala concluye que la resolución de convocatoria se convierte en la norma del concurso de méritos y, como tal, tanto la entidad organizadora como los participantes deben ceñirse a la misma. En caso de que la entidad organizadora incumpla las etapas y procedimientos consignados en la convocatoria, incurre en una violación del derecho fundamental al debido proceso que les asiste a los administrados partícipes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.”⁹

En el mismo sentido:

“Entonces, a manera de síntesis, la Sala concluye que la resolución de convocatoria se convierte en la norma del concurso de méritos y, como tal, tanto la entidad organizadora como los participantes deben ceñirse a la misma. En caso de que la entidad organizadora incumpla las etapas y procedimientos consignados en la convocatoria, incurre en una violación del derecho fundamental al debido proceso que les asiste a los administrados partícipes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.”¹⁰

Frente a la viabilidad de adopción de la medida de suspensión de los concursos de méritos

Procedencia suspensión del concurso de méritos por parte del juez constitucional

En lo que respecta a la facultad que tienen los jueces de tutela para suspender mediante el fallo de la acción constitucional los concursos de méritos, es clara la jurisprudencia:

“En este sentido, la Corte ya ha tenido la oportunidad de delimitar el alcance de las facultades del juez de tutela cuando detecta una violación al debido proceso en el trámite de un concurso de méritos.

Al respecto, en la sentencia T-286 de 1995, este tribunal falló un caso con los siguientes supuestos de hecho: (i) el accionante señalaba que había participado en un concurso de méritos cuya finalidad

⁹Corte Constitucional, Sentencia T-090 de 2013

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-800 A de 2011

era acceder al cargo de docente en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas; (ii) en el desarrollo de la convocatoria el tutelante se percató que se omitieron los términos de presentación y publicación de resultados; (iii) manifestaba que dicha omisión evitó que dichas decisiones pudiesen ser analizadas y, por consiguiente, controvertidas.

Así las cosas en dicha sentencia esta corporación concedió el amparo a los derechos fundamentales accionados aduciendo que: "Dado que la carrera administrativa se basa única y exclusivamente en el mérito y la capacidad de los aspirantes, es deber de la administración escoger o seleccionar a aquellas personas que por su capacidad profesional y condiciones personales, son las que requiere el servicio público, pues la eficiencia y eficacia del mismo, dependerán de la idoneidad de quienes deben prestarlo. Para lograr los fines del concurso, los participantes y otras personas que eventualmente puedan tener un interés en sus resultados, tienen derecho a ejercer control sobre la forma como se ha desarrollado. Pero, este control sólo podrá ser ejercido en la medida en que la administración dé a la publicidad los resultados del mismo, y que dichos resultados puedan ser analizados y, por consiguiente, controvertidos. (...)

Por regla general no pueden existir resultados ocultos. Y cuando esta situación se presenta, estamos en presencia de una forma de violación al debido proceso.

Vale recordar que el debido proceso se debe aplicar a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas, según el artículo 29 de la Constitución. Por consiguiente, se puede afirmar que la Universidad violó el mencionado derecho fundamental al actor, al no darle a conocer los resultados del concurso"

(...) Así las cosas, en el evento en que para el caso concreto la única medida que pueda lograr el restablecimiento del derecho sea la orden de suspender el concurso, ésta deberá ser adoptada por el juez en ejercicio de sus potestades, ya que de permitirse continuar con un proceso viciado de ilegalidad, se consolidaría la vulneración de derechos, atentando así contra los postulados de orden superior"¹¹ (Negrilla fuera de texto) (¹ Corte Constitucional. Sentencia T-604 de 2013)

Aunque existe un medio de control de nulidad en curso, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, dado que los efectos de la lista de elegibles y eventuales nombramientos serían de difícil o imposible reversión.

La inminente conformación de la lista de elegibles implica la pérdida de mi cargo de carrera y la imposibilidad de retrotraer los efectos, por lo que se cumplen los presupuestos de urgencia, gravedad y dificultad de reparación.

Caso concreto:

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-604 de 2013

- 1.1. Las preguntas deben corresponder al perfil funcional y técnico del cargo, conforme al principio del mérito y a la finalidad de los concursos.
- 1.2. Las pruebas no pueden evaluar conocimientos ajenos a las funciones propias del empleo ni contener contradicciones o errores técnicos que alteren los resultados.

DERECHOS VULNERADOS

La conducta de la UNIVERSIDAD LIBRE y la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL C.N.S.C vulnera flagrantemente mis derechos fundamentales **DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA, AL ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR MÉRITO, AL TRABAJO, DIGNIDAD HUMANA, A LA INFORMACIÓN, DOBLE INSTANCIA A LOS PRINCIPIOS, CONFIANZA LEGITIMA, REGLAS DEL CONCURSO, DEL MERITO, PUBLICIDAD, IMPARCIALIDAD.**

FUNDAMENTOS DE DERECHO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 13 CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA expresa:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Derecho a la igualdad (Art. 13 C.P.): Consiste en recibir igual trato y oportunidades, sin discriminación, y en este contexto supone que todos los aspirantes compitan bajo las mismas condiciones y con pruebas ecuanímes. La igualdad se viola si el examen, por su deficiente calidad, impide una comparación justa de méritos o favorece arbitrariamente a algunos concursantes ejemplo de ello, quienes adivinen preguntas confusas. La Corte Constitucional ha señalado que en los concursos públicos la igualdad tiene dimensión material, garantizando “la paridad de oportunidades éntrelos individuos”. Un examen mal diseñado rompe esa paridad, pues no todos pueden demostrar adecuadamente sus competencias, afectando el principio de mérito y la igualdad de oportunidades en el ingreso a la carrera. Derecho de acceso a cargos públicos (Art. 40-7 y 125 C.P.): Establece que “todo ciudadano tiene el derecho a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos” conforme a mérito. En desarrollo de este derecho, la carrera administrativa garantiza la estabilidad e igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público, de manera que el ingreso se basa exclusivamente en el mérito mediante procesos objetivos y transparentes. Cuando un concurso de méritos se ve empañado por irregularidades en sus pruebas, se restringe indebidamente el derecho a acceder a la

función pública de quienes reúnen las calidades. La jurisprudencia ha enfatizado que, si durante un concurso abierto se alteran las condiciones de transparencia, o el mecanismo de evaluación no es idóneo, se vulnera el derecho consagrado en el artículo 40 y 125. En otras palabras, el Estado debe asegurar que las pruebas realmente identifiquen a los más competentes; de lo contrario, el derecho constitucional del ciudadano a ocupar un cargo por mérito resulta quebrantado. Principio de buena fe (Art. 83 C.P.): La buena fe se presume en las actuaciones tanto de los particulares como de las autoridades. Aplicado al concurso, implica que el aspirante confía legítimamente en que la CNSC y la Universidad Libre actuarán con rectitud, objetividad y rigor técnico en la elaboración y calificación de las pruebas. El examen defectuoso quebranta este principio, pues yo como accionante deposité mi confianza en un proceso limpio y transparente, y en cambio enfrenté una evaluación poco seria que pone en entredicho la lealtad institucional hacia las reglas del concurso. Además, la buena fe se relaciona con la confianza legítima: los participantes no pueden ser sorprendidos con condiciones ocultas o incoherencias en la prueba. Modificar el facto y nivel de calidad exigible equivale a defraudar la expectativa legítima de un examen acorde a los términos de la convocatoria. Por tanto, se solicita amparo del principio de buena fe como parte del derecho al debido proceso, conforme al art. 83 C.P.

Afectación de la igualdad y el mérito: Las situaciones descritas, tales como preguntas mal redactadas y consultas ajenas al perfil del cargo, afectan a todos los concursantes del OPEC **221268**, pero en particular perjudican a quienes, como la suscrita, poseen conocimientos específicos en el área de vigilancia y control y esperaba demostrar su dominio técnico.

Al formular preguntas confusas o erróneas, el examen no permite distinguir adecuadamente al candidato más meritorio, diluyendo las diferencias reales en preparación entre los participantes. Esta situación vulnera el principio de igualdad de oportunidades en el concurso y menoscaba la garantía de selección basada en el mérito, consagrados en la Constitución Política y en la Ley 909 de 2004. En consecuencia, las deficiencias observadas en el examen constituyen una irregularidad sustancial en el trámite del concurso, que lesiona mis derechos fundamentales y podría configurar una vulneración del debido proceso administrativo en la presente convocatoria por mérito. Resultados y reclamaciones (estado actual):

Artículo 23 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA expresa:

Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

Artículo 25 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA expresa:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 29 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

Artículo 40 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:

7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Artículo 125 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

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 retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Parágrafo. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido.

De conformidad con lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política de 1991, en especial por su relación estrecha con el principio de acceso a desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Carta.

CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Artículo 3o. Principios: Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

- Principio de igualdad.
- Principio de Imparcialidad.
- Principio de Buena fe.
- Principio de Moralidad.
- Principio de transparencia.

Es de anotar que las accionadas, vulneraron los principios de publicidad, transparencia, principio de mérito.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

Los actos y las decisiones del Estado son públicos y accesibles para los ciudadanos, para garantizar la transparencia y el control social. Este principio se aplica tanto a las actuaciones administrativas como a los procesos judiciales.

La transparencia y la publicidad para este caso exigen que los procedimientos de selección, sean públicos y accesibles para que cualquier persona pueda conocer los fundamentos y los criterios utilizados en la evaluación, para no afectar un proceso justo y transparente. Ocultar la fórmula de calificación va en contra de esta exigencia.

Cabe resaltar que, según la regulación vigente, corresponde a la CNSC dejar sin efecto una convocatoria si se detectan errores u omisiones graves en las pruebas o instrumentos de selección que afecten de manera sustancial el proceso de concurso. Es decir, la misma normativa prevé que eventuales vicios materiales en un examen de concurso pueden conducir a la nulidad de la convocatoria, dada la importancia de garantizar la igualdad de oportunidades y el debido proceso.

Ahora bien, Varias preguntas presentaban una redacción confusa, con errores gramaticales y ortográficos que dificultaban gravemente su comprensión. Tanto el enunciado del caso como las preguntas y las opciones de respuesta estaban formulados de manera ambigua y poco clara, hasta el punto de generar interpretaciones contradictorias o dudas en mí como concursante. Esta falta de calidad lingüística entorpece la comprensión lectora y atenta contra el principio de claridad que debe prevalecer en un examen, afectando la evaluación justa de los conocimientos. Un concurso de méritos debe sustentarse en pruebas técnicamente idóneas que permitan evaluar objetivamente a los participantes. Sin embargo, la existencia de errores formales en el cuestionario disminuye la legitimidad y objetividad del proceso de evaluación. Además, es importante resaltar que todas las funciones de un empleo público se ejecutan conforme a una norma específica —ya sea Constitución Política, Ley, Decreto, Resolución, entre otras— y no de manera genérica o arbitraria.

Por otra parte, los casos situacionales de las dos últimas preguntas abordaban temas confusos y poco relacionados con el manual de funciones para el INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado documento que fue difundido en la convocatoria pública.

Situación esta que afecta grandemente el principio de la transparencia.

El derecho a acceder a un cargo público consiste en la garantía que tiene todo ciudadano de presentarse a concursar una vez haya cumplido los requisitos previstos en la respectiva convocatoria.

La Sentencia T-003 de 1992, la Corte señaló al respecto:

El derecho específico al ejercicio de cargos y funciones públicas merece protección, a la luz de la Constitución Colombiana, no únicamente por lo que significa en sí mismo sino por lo que representa, al tenor del artículo 40, como medio encaminado a lograr la efectividad de otro derecho -genérico- cuál es el de participar en la conformación, ejercicio y control del poder político, a objeto de realizar la vigencia material de la democracia participativa.

En cuanto al ámbito de protección del derecho de acceso a cargos públicos como derecho fundamental, la Corte en la sentencia SU-339 de 2011, hizo referencia a las distintas dimensiones que entran en la órbita de protección de dicho derecho. En palabras del Alto Tribunal:

la jurisprudencia de esta Corporación ha entendido que entran dentro del ámbito de protección de este derecho (i) la posesión de las personas que han cumplido con los requisitos para acceder a un cargo, (ii) la prohibición de establecer requisitos adicionales para entrar a tomar posesión de un cargo, cuando el ciudadano ha cumplido a cabalidad con las exigencias establecidas en el concurso de méritos, (iii) la facultad de elegir de entre las opciones disponibles aquella que más se acomoda a las preferencias de quien ha participado y ha sido seleccionado en dos o más concursos, (iv) la prohibición de remover de manera ilegítima (ilegitimidad derivada de la violación del debido proceso) a una persona que ocupen un cargo público". (Subrayado fuera del texto).

En tal sentido, ha señalado la corte que la meritocracia es un principio constitucional rector de la función pública (art. 125 C.P. y Ley 909 de 2004). La Corte Constitucional ha indicado que la carrera administrativa busca "ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso... al servicio público", de modo que "el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna". Igualmente, la ley desarrolla principios como confiabilidad y validez de los instrumentos de selección, imparcialidad de los evaluadores y especialización técnica de los órganos encargados de los concursos. Todo ello se traduce en la exigencia de que los exámenes de concurso estén bien diseñados, midan lo que deben medir competencias del cargo y se apliquen sin sesgos. Un examen que no cumple con estos estándares vulnera el marco constitucional y legal citado, lo cual ocurre en el presente caso. Ley 909 de 2004 y Decretos Reglamentarios: La Ley 909 de 2004 (modificada por Ley 1960 de 2019) regula la función pública y la carrera administrativa, consagrando en su artículo 2° los principios de la función pública, entre ellos el mérito, la igualdad, la eficacia, la imparcialidad y la transparencia en la selección de personal. El artículo 27 ibídem define la carrera como un sistema que garantiza la eficiencia del servicio y "la igualdad de oportunidades para

el acceso... al servicio público”, reiterando que el ingreso a cargos de carrera se hará exclusivamente con base en el mérito. El artículo 28 enumera principios específicos de los concursos: (a) Mérito, (b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso (acceso sin discriminación a quienes reúnan requisitos), (c) Publicidad de las convocatorias, (d) Transparencia en el proceso y escogencia de jurados, (e) Especialización de los órganos técnicos de selección, (f) Imparcialidad de los encargados, (g) Confiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación, y (h) Eficacia en la selección para asegurar la idoneidad de los seleccionados. De estos postulados, merecen especial atención los literales (e), (g) y (h): la Universidad Libre, en su calidad de órgano técnico contratado, debía actuar con la máxima especialización y conocimiento en la elaboración de la prueba; y los cuestionarios debían ser confiables y válidos para evaluar las competencias de los aspirantes, garantizando una selección eficaz de los mejores.

El incumplimiento de estos deberes al entregar una prueba con falencias técnicas y de pertinencia implica una contravención directa de la Ley 909 de 2004, lo que redundaría en la vulneración de los derechos fundamentales del concursante. Por su parte, el Decreto Único 1083 de 2015 en su Capítulo sobre concursos de mérito, reafirma varios aspectos relevantes: (i) La CNSC es la competente para adelantar los concursos, pudiendo contratar universidades acreditadas para diseño y aplicación de pruebas, pero exigiendo la idoneidad técnica y experiencia de dichas entidades en procesos de selección 4. (ii) La convocatoria es la norma rectora de todo concurso y obliga por igual a la CNSC, a la entidad interesada, al operador y a los participantes, debiendo contener las reglas de juego 5. (iii) Solo pueden modificarse las condiciones de la convocatoria en casos excepcionales y con amplia publicidad; cualquier cambio arbitrario o sorpresivo atentaría contra el debido proceso de los aspirantes. (iv) Muy importante: el decreto prevé en el Artículo 2.2.6.4, parágrafo que la CNSC deberá dejar sin efecto la convocatoria si se detectan “errores u omisiones... en las pruebas o instrumentos de selección” que afecten de manera sustancial y el desarrollo del proceso. 6. Esta disposición reglamentaria es prueba del énfasis que el ordenamiento hace en la calidad e integridad de las pruebas: un examen con errores de forma y fondo es causal **incluso de anular el concurso**, pues de lo contrario no se puede garantizar el principio de mérito ni el derecho al debido proceso de los concursantes.

Ley 909 de 2004.

Artículo 2°. Principios de la función pública

- 1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.*
- 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.*
- 3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:*

- a) *La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;*
- b) *La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;*
- c) *La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;*
- d) *Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.*

Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. *La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:*

Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos; (...)

Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole; publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales; (...)

Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

DERECHOS VULNERADOS

DEBIDO PROCESO:

Derecho al debido proceso (Art. 29 C.P.): Toda actuación administrativa incluido un concurso público de méritos debe ceñirse al debido proceso, lo que implica observancia estricta de las reglas preestablecidas, transparencia en las evaluaciones y posibilidad de defensa del participante. La Constitución dispone expresamente que “el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas”. En este caso, la ejecución de una prueba escrita con vicios de redacción y contenidos inapropiados vulnera el debido proceso administrativo del concursante, pues desconoce la “ley del concurso” (convocatoria y principios de mérito) y priva al aspirante de una evaluación objetiva.

Derecho al Debido Proceso. Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de constituciones modernas. En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente: Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración. El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular. Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general. Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema: "El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda - legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales." "El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales". "El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998). 2.3. Igualdad. En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y

los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, 2 1 identidad de género, religión y opinión política, entre otras. 2.4. Exceso ritual manifiesto. Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado.

La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017). 2.5. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal. Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos. 2.6. Principio de transparencia en el concurso de méritos. Sentencia C-878/08: “[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (idem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación.

Para el caso en particular, pruebas no previstas, o aplicar exámenes de mala calidad) quebranta la confianza legítima de los aspirantes y desconoce el principio de transparencia, afectando derechos del artículo 29 superior. Sentencia T-604 de 2013: En este fallo la Corte estudió un concurso en el cual se presentaron irregularidades en la calificación de las pruebas. La providencia señaló que el juez de tutela tiene la potestad de proteger los derechos de los concursantes cuando evidencia irregularidades que vulneran el debido proceso en el trámite del concurso. Además, precisó que, una vez verificada la trasgresión de garantías constitucionales, el fallo de tutela debe restablecer el derecho con medidas concretas (por ejemplo, ordenando rehacer una prueba, recalificar, o incluso retrotraer el concurso). Esta sentencia sirvió para reafirmar que las actuaciones dentro de un concurso de méritos no están exentas de control constitucional, especialmente si se afecta el núcleo esencial del principio de mérito. Sentencia T-112A de 2014: La Corte reiteró la procedencia de la tutela pese a la existencia de acciones contenciosas, cuando estas últimas no brindan una protección suficiente en concursos de carrera. Reivindicó que la tutela puede proteger derechos como la igualdad, el trabajo, el debido proceso y el acceso a cargos públicos en desarrollos de concursos. Este fallo, además, tocó un caso de cuestionamientos a las pruebas de un concurso, en el cual la Corte analizó la idoneidad de dichas

pruebas y su correspondencia con las competencias exigidas. Sentencia T-081 de 2021: En una situación más reciente, se revisó un proceso de 11 selección en el que el accionante alegaba preguntas mal formuladas y calificación errónea. La Corte recordó que “solo las irregularidades que impliquen violación del debido proceso podrán servir de base para anular un proceso de concurso”. Si bien el control del juez constitucional no es un examen de conocimientos, sí abarca verificar que la administración no haya incurrido en arbitrariedades o errores manifiestos que conculquen derechos fundamentales. Al final, se otorgó el amparo ordenando una revisión estricta de la prueba en cuestión. Sentencia SU-067 de 2022: Unificó la doctrina sobre concursos, destacando que el fin último del mérito es asegurar la selección de los más capacitados con objetividad e imparcialidad. Reiteró la importancia de pruebas técnicamente bien estructuradas y evaluadores competentes para preservar la confianza pública en el sistema de carrera. Aunque este fallo versó sobre un concurso diferente, sus consideraciones fortalecen la necesidad de que, ante un examen viciado, se tomen correctivos para no defraudar el principio constitucional de eficacia y moralidad en la función pública. Sentencia T-180 de 2015: (Ya referenciada previamente) Es pertinente resaltarla.

El juez de tutela al amparar el derecho fundamental del debido proceso señaló: “los exámenes carecieron de idoneidad, pues medían potencialidades y conocimientos generales, mas no las competencias funcionales del cargo”. La Corte le dio la razón, al encontrar que muchas preguntas no guardaban relación con el perfil del empleo ni con las funciones a desempeñar, lo que vulneraba el derecho al mérito. Como medida de amparo, ordenó rehacer la prueba de competencias funcionales con un instrumento acorde a las necesidades del cargo, protegiendo así el derecho del acción ante a una evaluación justa 13. Este precedente es directamente aplicable aquí: de comprobarse que la prueba de la Universidad Libre no evaluó adecuadamente las competencias del cargo de responsabilidad fiscal, la tutela procede para invalidar o repetir dicha prueba, a fin de garantizar un concurso verdaderamente meritocráticos. En síntesis, el marco jurídico y jurisprudencial expuesto demuestra que en un concurso de méritos no puede haber lugar para pruebas mal diseñadas o contrarias a las reglas, pues ello vulnera derechos fundamentales. El juez de tutela está investido de la autoridad para intervenir y corregir tales desvíos, dado que el debido proceso, la igualdad y el acceso a funciones públicas priman sobre cualquier formalismo. La Constitución, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 imponen estándares de calidad y transparencia que aquí no se habrían cumplido... (13 Sentencia T-180/15 ACCION DE TUTELA EN CONCURSO DE MERITOS- Procedencia excepcional cuando a pesar de existir otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable En lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales.) Jurisprudencia constitucional brinda herramientas para restablecer el orden jurídico infringido, lo cual se solicita respetuosamente en el acápite de pretensiones.

DEL ACCESO A LOS DOCUMENTOS Y AL DEBIDO PROCESO En sentencias del Consejo de estado frente a la constitucionalidad de la Reserva de la ley 909 de 2004 de las pruebas y derecho constitucional de acceso al concursante en las mismas condiciones, como es mi caso que pretendo acceder a las preguntas y las respuestas. En providencia del treinta y uno (31) de enero de dos mil trece (2013) radicación número: 19001-23-000-2012-00582-01 con respecto a la reserva señaló: “Aunando lo anterior y frente a la reserva establecida en los artículos 31 de la ley 909 de 2004 y 34 del decreto 765 de 2005, se reitera que la Subsección A de esta sección en la sentencia del 13 de septiembre de 2012, señaló **que los concursantes tienen acceso a su propia prueba, mas no respecto a las pruebas de los demás aspirantes, en otras palabras, que la reserva consagrada es oponiblemente a terceros.** 2013 (Negrilla es mia) y Radicado número 25000-23-42-000- 2013-0114-01 (AC) dijo: “No obstante, lo anterior, informa la demandante en esta instancia, que en ejecución de la orden antes señalada solo se permitió tener acceso al cuestionario realizado y a sus respuestas, pero no le suministro la información necesaria para establecer cuáles de las opciones que marco fueron consideradas correctas y cuales incorrectas, motivo por el cual seguía sin contar con los elementos de juicio necesarios para ejercer su derecho a la defensa (...)” En sentencia T-180 de 2015 señalo lo siguiente: “Como lo refirió el juez de **segunda instancia: no permitírsele a la reclamante conocer la evaluación y sus respuestas equivale e impedirle controvertir las pruebas con las cuales fundamenta su descontenta a la calificación y en consecuencia la trasgresión el debido proceso**, pues no puede olvidarse que este último es de rango Constitucional, y dicha prohibición establecida en un decreto no puede vulnerarlo, pues de acuerdo con el artículo 4 de la constitución se debe dar prevalencia a la primera” La reticencia de los organizadores de un proceso de selección a permitir el conocimiento de las hojas de respuestas y las pruebas adelantadas por cualquier aspirante, claramente desconoce las mencionadas garantías superiores, como quiera que con ello se impide que pueda corroborar sus calificaciones a fin de efectuar las reclamaciones judiciales y extrajudiciales que considere necesarias. (Negrilla es mía) En un antecedente jurisprudencial CONSEJO DE ESTADO - SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO - SECCIÓN QUINTA - Consejera ponente: LUCY JEANNETTE BERMÚDEZ BERMÚDEZ, Bogotá, D.C., trece (13) de febrero de dos mil veinte (2020), Radicación número: 11001-03-15-000-2019-04665- 01(AC), Actor: DANIEL HERNÁN FAJARDO RESTREPO - Demandado: TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA SECCIÓN PRIMERA SUBSECCIÓN B, donde el honorable Consejo de Estado confirió el amparo tutelar al señor DANIEL HERNÁN FAJARDO RESTREPO en el cual el ICFES tuvo que entregar el cuadernillo de preguntas, el cuadernillo de respuestas e incluso la metodología utilizadas en el planteamiento de las preguntas realizadas en las pruebas SABER PRO, las cuales al igual que lo establece la ley 909 de 2004 tenían su reserva legal sobre los cuadernillos de preguntas. En la **sentencia del consejo de estado proferidas en la Sección Segunda de fecha 13 y 18 de septiembre de 2021, dentro de los expedientes radicados bajo los números 2012-00233-01 y 2012- 00491-01, se ampararon los derechos de acceso a los documentos públicos y defensa.** En consecuencia, se ordenó que se pusiera en conocimiento de los demandantes las preguntas efectuadas y sus respuestas, a fin de que pudieran efectuar en debida forma sus reclamaciones **VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS** En Sentencia 00294 de 2016 Consejo de Estado Consejero ponente: GABRIEL VALBUENA HERNANDEZ Bogotá, D.C., primero (1) de junio de dos mil dieciséis (2016), en cuanto a las preguntas y respuestas, del concurso de méritos, la Corte señalo: “ ... Deberán incluirse nuevamente aquellas que fueron eliminadas por “defectuosa redacción, con errores de ortografía, ausencia de posibilidad de respuesta” y todas aquellas diferentes a las que obtuvieron baja discriminación. Además, se deberá realizar la calificación conforme a las escalas estándar y la fórmula del modelo psicométrico empleado. - El concurso de méritos está dirigido a garantizar la selección objetiva del aspirante, según la evaluación y determinación de su capacidad e

idoneidad para asumir las funciones a desempeñar, de manera que se impida la subjetividad o arbitrariedad del nominador o criterios contrarios a los principios y valores constitucionales. -En lo que se refiere a la carrera judicial, la Ley 270 de 1996, reformada por la Ley 1258 de 2009, establece que ésta se funda en el carácter profesional de los servidores, la eficacia de su gestión, la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función pública y en la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y promoción en el servicio. Se puede afirmar que esta decisión se aplicó a un caso similar al que estoy solicitando, y que también se vulneraron los derechos a las personas que se presentaron al concurso de méritos, con preguntas que son objeto de recalificación. “Como ya se dijo, la decisión judicial impugnada tuteló los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad y acceso a cargos públicos de la accionante y ordenó a la Universidad de Pamplona certificar a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial del Consejo Superior cuál fue el contenido de las preguntas que fueron eliminadas de la prueba de conocimientos presentada y cuáles de ellas fueron contestadas de manera correcta por ella; en consecuencia le ordenó a la Unidad de Administración de Carrera Judicial del Consejo Superior de la Judicatura recalificar la prueba presentada por la accionante” **DERECHO DE CONTRADICCION Y DEFENSA** Al respecto la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-180 de 2015, hizo referencia: Expediente T-4416069, Magistrado Ponente: Jorge Ivan Palacios señaló: “Es evidente que con ello se garantiza el derecho de contradicción y defensa contenido en el artículo 29 Superior, como lo refirió el juez de segunda instancia: “no permitírsele a la reclamante conocer la evaluación y sus respuestas, equivale a impedirle controvertir las pruebas escritas con las cuales fundamenta su descontento a la calificación, y en consecuencia la transgresión el debido proceso, pues no puede olvidarse que este último es de rango Constitucional, y dicha prohibición establecida en un decreto no puede vulnerarlo, pues de acuerdo con el artículo 4º de la Carta Constitucional se debe dar prevalencia a la primera” - a reticencia de los organizadores de un proceso de selección a permitir el conocimiento de las hojas de respuestas y las pruebas adelantadas por cualquier aspirante, claramente desconoce las mencionadas garantías superiores, como quiera que con ello se impide que pueda corroborar sus calificaciones a fin de efectuar las reclamaciones judiciales y extrajudiciales que considere necesarias. - n consecuencia, esta Corporación colige que las entidades accionadas transgredieron los derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa y al acceso a los documentos públicos de la señora Zorayda Martínez Yepes al impedirle el conocimiento del examen presentado y su resultado. En esa medida, se confirmará el amparo concedido en la decisión de segunda instancia “. (Sic)

Igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.

La igualdad cumple un triple papel en nuestro ordenamiento constitucional por tratarse simultáneamente de un valor, de un principio y de un derecho fundamental. Este múltiple carácter se deriva de su consagración en preceptos que cumplen distintas funciones. Así, por ejemplo, el preámbulo establece entre los valores que pretende asegurar el nuevo orden constitucional la igualdad, mientras que el artículo 13 superior ha sido considerado como la fuente del principio y del derecho fundamental de igualdad. Adicionalmente existen otros mandatos de igualdad dispersos en el texto constitucional, que en su caso actúan como normas especiales que concretan la igualdad en ciertos ámbitos definidos por el Constituyente. Por ejemplo, el artículo 53 superior reafirma el derecho a la “igualdad de oportunidades para los trabajadores” y en el numeral 7º del artículo 40 dispone que “todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede (...) Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos.”

En el contexto específico del acceso al empleo público, la jurisprudencia ha sido consistente en señalar que el *mérito* es el parámetro o referente válido para determinar si se justifica o no un trato diferenciado. Así lo explicó recientemente la Sala Plena en Sentencia C-503 de 2020:

“Es en aplicación del mérito como parámetro o referente de igualdad en el acceso a los empleos y funciones públicas, que resulta reprochable que el Legislador acuda a criterios no destinados a determinar las capacidades del aspirante, tales como su edad o, incluso, no haberse presentado en un concurso anterior, sin haber resultado elegido. Igualmente, es en razón del mérito, que la jurisprudencia de este tribunal ha considerado que proferir un trato igual o paritario a quienes tengan méritos diferentes es una violación caracterizada del principio de igualdad. Igualmente, se encontró constitucional, frente al derecho a la igualdad en el acceso a los empleos y funciones públicas y en nombre del principio del mérito, que el Legislador excluya a los empleados en provisionalidad, de los beneficios reconocidos a los empleados inscritos a la carrera.” (Corte Constitucional. Sentencia C-102/22).

Principio del mérito (art. 125 C.P.).

La Constitución Política de 1991 elevó a rango superior el mérito como criterio predominante del acceso a la función pública, que no puede ser evadido ni desconocido por los nominadores, cuando se trata de seleccionar o ascender a quienes han de ocupar los cargos al servicio del Estado. Entendido como factor determinante de la designación y de la promoción de los servidores públicos, con las excepciones que la Carta Superior contempla en su artículo 125, tal criterio no puede tomarse como exclusivamente reservado para la provisión de empleos en la Rama Administrativa del Poder Público, sino que se trata de una regla general obligatoria, cuya inobservancia implica la vulneración de las normas constitucionales y la violación de los derechos fundamentales de los que son titulares todos los ciudadanos.

El principio del mérito como criterio rector del acceso a la función pública se manifiesta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en la provisión de los empleos de las entidades estatales mediante la realización de concursos públicos. Los concursos públicos tienen la finalidad de determinar la idoneidad, la capacidad y la potencialidad de los aspirantes a ocupar un cargo desde el punto de vista de la categoría del empleo y de las necesidades del servicio. En este sentido, las etapas y pruebas de una convocatoria deben dirigirse a identificar las destrezas, aptitudes, experiencia, idoneidad, suficiencia, entre otras cualidades, calidades, competencias y capacidades de los candidatos. Una vez estas habilidades han sido calificadas de manera objetiva, sólo aquél con mayor mérito debe ser designado en el respectivo cargo, con exclusión de los demás concursantes. (Corte Constitucional. Sentencia T-610/17)

PRETENSIONES

PRINCIPALES:

1. Que se amparen mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, al acceso a cargos públicos por mérito, al

trabajo, dignidad humana, a la información, doble instancia a los principios, confianza legítima, reglas del concurso, del mérito, publicidad, imparcialidad.

2. Que como consecuencia de las irregularidades mencionadas que afectan de manera grave y sustancial el desarrollo del proceso de selección, se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil dejar sin efecto la prueba escrita realizada el día 18 de agosto de 2025, y en su lugar, se realice la citación y se lleve a cabo nuevamente la presentación de la prueba escrita del citado proceso.
3. Subsidiarias.
 - a. Ordenar a la Universidad Libre: a) Publicar la fórmula completa, constantes y reglas del “ajuste proporcional”, y recalcular mi puntaje conforme a reglas claras y verificables; b) Resolver de fondo la reclamación individual explicando paso a paso el cálculo y el “valor de referencia” aplicado; c) Anular los ítems impugnados en la reclamación (1, 5, 6, 10, 15, 16, 17, 20, 25, 27, 35, 37, 38, 39, 41, 45, 52, 61, 62, 62, 65, 66) por desalineación/ambigüedad/contradicción normativa, y asignar puntaje a mi favor o recalificar excluyéndolos.
 - b. Ordenar que la prueba escrita sea sometida a un segundo calificador, bajo la vigilancia del Ministerio de Educación.
 - c. Ordenar a la CNSC: a) Abstenerse de consolidar/usar resultados y no conformar lista de elegibles respecto del cargo de INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Grado: 14 OPEC: 221268 hasta cumplir lo anterior; b) Garantizar un mecanismo de verificación pública del cálculo.
 - d. La pregunta ELIMINADA sea reconocida a mi favor, toda vez que la entidad informa que se anuló una pregunta basándose en unos análisis psicométricos; los cuales indican que dicha prueba carece de planeación y tal situación no debería presentarse en un concurso público afectando los intereses de quien participa en la selección. Así las cosas, solicito se me califique la respuesta (A) como acierto; según la universidad esta respuesta era la correcta, toda vez que a la suscrita participante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues es muy claro según la constitución y la Ley, cuáles son las competencias de estas instituciones.
 - e. Que excluyan de la prueba de conocimientos LAS SIGUIENTES PREGUNTAS: a) de las preguntas números 62, 65 y 66; por falencias en la construcción de las preguntas, seguridad y marco normativo del concurso abierto de méritos para proveer los cargos de Inspectores de Trabajo y seguridad social. Además estas funciones no hacen parte de las funciones del inspector de trabajo, las cuales se encuentran en la plataforma SIMO. A los inspectores de trabajo no les corresponde dar orientación sobre el coro de incapacidades, ni las liquidaciones en la planilla pila.

- f. Se aclare públicamente como se aplicó la fórmula utilizada para la calificación de la prueba, teniendo en cuenta que para obtener la puntuación final se tomaron los siguientes valores: (Según Respuesta a la Reclamación)

X_i = Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba

N_k = Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)

PropRef: Proporción de referencia

Se desconoce totalmente la Proporción de referencia que da la universidad de qué operación sale, o que parámetros toma para dicho resultado.

CASO CONCRETO

El derecho a acceder a un cargo público consiste en la garantía que tiene todo ciudadano de presentarse a concursar una vez haya cumplido los requisitos previstos en la respectiva convocatoria. El Estado debe garantizar el cumplimiento de los preceptos constitucionales en cada una de las etapas de un concurso de méritos.

La **COMISION NACIONAL DEL SERVICIOS CIVIL**, en los términos previstos en el artículo 130 de la Constitución Política, es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial. Para este procedimiento se escoge un ente educativo para que realice las etapas de la convocatoria y a través del aplicativo SIMO que es el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad. En esta convocatoria la universidad escogida fue la UNIVERSIDAD LIBRE.

Los exámenes carecieron de idoneidad, pues medían potencialidades y conocimientos generales, mas no las competencias funcionales del cargo. Además la fórmula aplicada no cumplió con el principio de publicidad, se supo de la existencia de dicha fórmula en la respuesta de la reclamación, se desconoce con base a qué valores se sacó la proporción de referencia.

No se determinaron pesos porcentuales diferenciales por componente ni por tema, no se sabe si las preguntas todas tienen el mismo peso dentro de la evaluación, sin que se haya otorgado un puntaje mayor a determinada pregunta, tema subtema o componente.

JURAMENTO

Manifiesto señor juez, bajo la gravedad del juramento que no he interpuesto otra acción judicial tendiente a la reclamación de mis derechos fundamentales vulnerados.

PRUEBAS

Me permito allegar los siguientes medios de prueba:

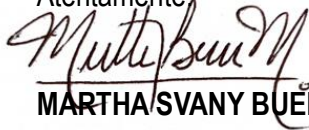
- 1) Copia de la Cedula de ciudadanía.
- 2) Copia inscripción convocatoria ministerio de trabajo
- 3) Copia del acuerdo 20 del 2024.
- 4) Copia Anexo técnico ministerio de trabajo
- 5) Copia del escrito de complementación a la reclamación.
- 6) Copia de la respuesta por parte del operador a mi reclamación.
- 7) Copia de la admisión de la demanda de nulidad
- 8) Copia de la Acción popular.
- 9) Copia de la Respuesta de la CNSC a petición realizada por el sindicato.
- 10) Copia Respuesta del Ministerio de trabajo al sindicato
- 11) Copia de la Respuesta solicitud proceso selección
- 12) Copia respuestas a unión sindical de servidores públicos UNSSP

NOTIFICACIONES

- COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC. Grupo de Notificaciones Judiciales
email: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co
- UNIVERSIDAD LIBRE. En la dirección electrónica: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co.

Del señor Juez,

Atentamente:



MARTHA SVANY BUENO MATUS

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 51.690.885

BUENO MATUS

APELLIDOS
MARTHA SVANY

NOMBRES

FIRMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 12-JUL-1963

BOGOTA D.C.
(CUNDINAMARCA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.55 ESTATURA

A+ G.S. RH

F SEXO

15-SEP-1981 BOGOTA D.C.

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ANGEL SANCHEZ TORRES



A-1500150-00013581-F-0051690885-20080617 0000486385A 1 1480001973



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

Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO - Nro.
2618 de 2024. de 2024
MINISTERIO DEL TRABAJO

Fecha de inscripción: mar, 8 oct 2024 22:59:22

Fecha de actualización: mar, 8 oct 2024 22:59:22

MARTHA SVANY BUENO MATUS

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 51690885
Nº de inscripción	907114079	
Teléfonos	3117798518	
Correo electrónico	marthabuenomatus@yahoo.es	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO		
Código	2003	Nº de empleo	221268
Denominación	113	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	14

DOCUMENTOS

Formación

PROFESIONAL	UNIVERSIDAD LIBRE
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	UNIVERSIDAD LIBRE

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	22-ene-18	01-oct-18
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	30-ene-17	15-ene-18
instituto de desarrollo urbano IDU	CONTRATISTA	21-abr-16	15-ene-17
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	16-jul-15	15-mar-16
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	CONTRATISTA	21-ene-19	15-may-20

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
IDU			
CORSERVICOL	ASESORA JURIDICA	11-sep-06	12-dic-08
SECRETARIA DE AMBIENTE	GESTORA LOCAL	28-jun-10	22-dic-11
SECREATARIA DE GOBIERNO	PROFESIONAL UNIVERSITARIA	24-ene-14	23-jul-14
INSTITUO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	27-may-20	31-mar-21
Instituto de desarrollo urbano IDU	CONTRATISTA	09-abr-21	23-may-22
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	11-jul-22	28-jul-22
Ministerio de Trabajo	Inspectora de Trabajo y Segurida Social	03-ago-22	
MINISTERIO DE TRABAJO	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	03-ago-22	

Otros documentos

Documento de Identificación
Tarjeta Profesional
Formato Hoja de Vida de la Función Pública

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales Bogotá D.C. - Bogotá D.C.



REPÚBLICA DE COLOMBIA



ACUERDO No 20
16 de mayo del 2024



"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, modificada y adicionada por la Ley 1960 de 2019, los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020 y en el numeral 21 del artículo 3 y numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023 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"*.

Complementariamente, el artículo 209 ibidem 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 prevé 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"*.

De conformidad con el artículo 11, literales c), e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, la de *"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 Ley precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizarán 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.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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".*

Por su parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, define el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, señalando que *"(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad".*

Complementariamente el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, establece que las etapas de los procesos de selección son: i) la convocatoria, ii) el reclutamiento, iii) las pruebas, iv) las listas de elegibles y el v) período de prueba, señalando en su numeral 1º que la convocatoria *"(...) 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 (...)"*

El artículo 2.2.6.34 del 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 Específicos o Especiales de origen legal administrados y vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos de carrera vacantes de manera definitiva en el aplicativo SIMO -Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en el módulo OPEC -Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFL. También ordena que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar y adelantar estos concursos.

De igual forma, el párrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas, reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación con el 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,

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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" <sic> (Subrayado fuera de texto)

Ahora, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que:

"4. Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad."

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, 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"*.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió no realizar 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.

En aplicación de la citada norma, el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, impartió la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, para que, en coordinación con la CNSC, identificará los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de mérito, 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 mérito.

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 denominados Conductor Mecánico, en lugar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, aprobación que se ve reflejada en el Acta No. 032 de la misma fecha.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente:

"(...) A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

De otra parte, 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 realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título", precisando además en sus artículos 3, 6 y 7 de la citada Ley que:

"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.

ARTÍCULO 7. Reglamentación. El Gobierno nacional en un término de tres meses reglamentará las disposiciones a fin de dar cumplimiento a la presente ley."

Aunado a lo anterior, 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:

"ARTÍCULO 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, monitorías, contratos 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.

(...)

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 número 1083 de 2015, o el que haga sus veces.

PARÁGRAFO 1o. 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 2o. 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

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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. (Subrayado fuera de texto).

(...)

PARÁGRAFO 4o. 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." (Subrayado fuera de texto).

Mediante el artículo 4 de la Ley 2119 de 2021, fue adicionado un párrafo al artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, en los siguientes términos:

"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."

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 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", así:

"ARTÍCULO 1. 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 párrafo 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.

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

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 y la equivalencia de experiencia previa por experiencia profesional válida no habilitará a su beneficiario para ejercer la respectiva profesión.

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." (Subraya fuera del texto)

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0013 de 2021, la CNSC "(...) reglamenta la conformación, organización y manejo de 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".

Con 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".

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el MINISTERIO DEL TRABAJO – en adelante ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la ENTIDAD registró en 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 este 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".

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 (...)".

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

Respecto de la aplicación del Decreto 2365 de 2019, para el presente proceso de selección la ENTIDAD reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de Experiencia, respecto de los cuales y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, se efectuará la respectiva promoción en la etapa de divulgación del proceso.

Con relación a la aplicación de la disposición contenida en el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, mediante oficio radicado en la CNSC bajo el No. 2024RE077236 del 15 de abril de 2024, la entidad reportó la existencia de servidores públicos provisionales activos de los niveles Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 770 de 2005, que desde entonces no han cambiado de empleo.

Que el artículo 14 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, contempla a cargo de los Despachos, entre otras, la función de: *"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"*, razón por la que este Despacho es competente para emitir el presente acto administrativo.

Con fundamento en lo señalado en la jurisprudencia del Consejo de Estado, a través de la sentencia con radicación número: 11001-03-25-000-2016-01017-00(4574-16), M.P. César Palomino Cortés, en la que se señaló: *"(...) En este 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 las 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."*, el presente Acuerdo, podrá ser suscrito únicamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil, gozando de plena validez legal, en caso de que a ello haya lugar.

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. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 18 de abril de 2024, 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.

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 General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE TRABAJO, que se identificará como *"Proceso de Selección No. 2618 de 2024"*.

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 proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto del mismo, a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, 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 de Participación e Inscripciones para la modalidad de ASCENSO.
 - 2.2 Identificación y declaratoria de desierto del Proceso de Selección de vacantes sin inscritos de empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).
 - 2.3 Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad ABIERTO, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el proceso de selección en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).
 - 2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de todos los participantes inscritos en el proceso de selección en las modalidades de abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en la etapa de VRM en cualquier modalidad de este proceso de selección.
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Pruebas de Ejecución para los empleos de Conductor mecánico. (Cuando aplique).
 - 4.4 Valoración de Antecedentes. (Cuando aplique).
5. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA. Las situaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia, por ello, el (la) jefe de la Unidad de Personal debe verificar el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del empleo antes de efectuar el nombramiento.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, los Decretos Ley 760 y 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y sus modificaciones, la Ley 1980 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113 y 2119 de 2021, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, el MEFCL 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 1. Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también regulados por la Ley 2043 de la misma fecha, 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.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

PARÁGRAFO 2. En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 y la Ley 2043 de 2020, se aplicarán los lineamientos definidos para el efecto en el Criterio Unificado "Verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa" sus complementaciones y modificaciones.

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 son las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto), el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:
 - 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 los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo, en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co, y/o enlace de SIMO.

A cargo de la entidad que oferta los empleos a proveer: El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes a este proceso.

PARÁGRAFO 1. 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 y exclusiva el aspirante.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto (EOP) y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos.

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 del mismo.

7.1 Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad 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. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que oferta el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección.
5. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
8. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Abierto.
9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
10. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.2 Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Abierto:

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. 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 y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.3 Son causales de exclusión de este 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.
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.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

13. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en el Ministerio del Trabajo o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección o inscribirse en un empleo que no represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

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

PARÁGRAFO 1. El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán 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 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 cualquier 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 y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para tal fin. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se le permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las pruebas, y no habrá lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del "Acceso a Pruebas", a quienes en su momento lo soliciten, en los términos del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 5. 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 y cuando así corresponda de acuerdo con la Ley. Por otra parte, para los empleos ubicados en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

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
TOTAL
DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	8	12
Profesional	201	953

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Técnico	9	59
Asistencial	23	276
TOTAL	241	1300

TABLA No.2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	4	6
Profesional	112	304
Técnico	5	39
Asistencial	9	41
TOTAL	130	390

TABLA No.3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	4	6
Profesional	89	649
Técnico	4	20
Asistencial	14	235
TOTAL	111	910

TABLA No.4
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN LA MODALIDAD DE ASCENSO Y ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	2	36
Técnico	2	21
Asistencial	5	169
TOTAL	9	226

TABLA No.5
EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR MECÁNICO EN LA MODALIDAD DE ASCENSO Y ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asistencial	4	7
TOTAL	4	7

PARÁGRAFO 1. La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD 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 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones, serán de su exclusiva

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

Iniciada la *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones* y durante la vigencia de las Listas de Elegibles, el Representante Legal o cualquier otra persona de la ENTIDAD no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e 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 CNSC No. 75 de 2023 o en la norma que lo modifique o sustituya.

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 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 y/o enlace SIMO.

PARÁGRAFO 6. El número de empleos y/o vacantes convocadas para concurso abierto pueden aumentar dependiendo de la declaratoria de desierto del proceso de selección en la modalidad de ascenso para empleos o vacantes. (Cuando aplique).

CAPÍTULO III

DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección, en el sitio web del Departamento Administrativo de la

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1. En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección y del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la Convocatoria inicial.

Iniciada la *Etapa de Inscripciones*, la Convocatoria solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. 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, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 2. Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES. Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas 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, y/o enlace SIMO, con al menos cinco (5) 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. Si antes de finalizar el plazo de adquisición de derechos de participación e inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC ampliará dicho plazo, caso en el cual, se publicará el aviso informativo y divulgará con oportunidad a los interesados, en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a todos los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones*, conforme al último *"Reporte de inscripción"* generado por el sistema.

Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de 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 con 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.

PARÁGRAFO. El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos vinculados a través de nombramiento provisional y que se encuentran en servicio activo, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 770 del 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los eventuales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección. (Cuando aplique)

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 EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados, las reclamaciones y la decisión de estas para la Etapa de VRM del 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 el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales*; pruebas de ejecución – conducción (si aplica) y la *Valoración de Antecedentes*, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 6

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE NO EXIGEN EXPERIENCIA¹(CUANDO APLIQUE)

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
TOTAL		100%	

TABLA No. 7

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR MECÁNICO (CUANDO APLIQUE)

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45%	N/A
TOTAL		100%	

TABLA No. 8

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE EXIGEN EXPERIENCIA²

¹ De acuerdo con el Criterio aprobado en Sala Plena de la CNSC llevada a cabo el día 31 de marzo de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

² De acuerdo con el Criterio aprobado en Sala Plena de la CNSC llevada a cabo el día 31 de marzo de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
TOTAL		100%	

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN. 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 y de Ejecución de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de mérito. 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 Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE). La información sobre la publicación de los resultados de las Pruebas Escritas y de ejecución y las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar 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.

PARÁGRAFO 1. No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieran experiencia, ni para los empleos del nivel asistencial ofertados correspondientes al cargo de conductor mecánico.

PARÁGRAFO 2. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscriban a los mismos empleos de los niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 770 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la Prueba de Valoración de Antecedentes va a partir de los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección reportados a la OPEC, o en la Ley en caso de aplicar. (Cuando aplique)

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes y de las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 y/u otras irregularidades, 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 o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de las Pruebas Escritas y/o de la Prueba de Ejecución y a la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión de este 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 el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC en cualquier etapa del proceso, 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 LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. La CNSC publicará en su sitio web 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 LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o equivalentes no convocados en el presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos de la normativa precitada, del artículo 1 del Decreto 498 de 2020, que modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-0013 de 2021, o de las normas que los modifiquen o sustituyan.

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 proceso.

PARÁGRAFO 2. El concepto de Lista General de Elegibles para empleo equivalente, del que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

PARÁGRAFO 3: Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo CNSC No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 236 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 25. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 26. EXCLUSIONES 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 del Ministerio del Trabajo, 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, o por órgano diferente a la Comisión de Personal no serán tramitadas. (Subrayas fuera de texto original)

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, será archivada la referida actuación administrativa.

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 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. La CNSC, de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo debidamente motivado, excluirá de las Listas de Elegibles a los participantes en este proceso de selección, cuando compruebe que su 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.

Estas listas también podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio, a petición de parte o como producto de las solicitudes de corrección de resultados o datos y reclamaciones presentadas y resueltas, adicionándolas con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, casos para los cuales se expedirá el respectivo acto administrativo modificatorio. También podrá ser modificada por la misma autoridad, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005.

Iniciada la actuación administrativa correspondiente, que se tramitará y decidirá en los términos del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo que este no contemple se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA, se comunicará por correo electrónico y/o en el enlace SIMO al (os) interesado(s) para que intervenga(n) en la misma.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

Los actos administrativos por medio de los cuales se resuelvan las actuaciones de las que tratan los artículos 15 y 16 del Decreto Ley 760 de 2005, serán comunicados y/o notificados, según corresponda a través SIMO y/o mediante correo electrónico.

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 respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, la ENTIDAD 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 administrativa.
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 cada una de las pruebas, en atención al siguiente orden:
 - a. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de Competencias Funcionales.
 - b. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes. (o en la de ejecución cuando aplique)
 - c. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales
7. La regla referida a los varones que hayan prestado el Servicio Militar Obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
8. 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.

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 geográficas o sedes, de conformidad con las disposiciones establecidas para estos fines en el Acuerdo

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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.

ARTÍCULO 32. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una Lista de Elegibles en firme, como consecuencia de situaciones tales como, no aceptar el nombramiento, no tomar posesión dentro de los términos legales, ser excluido de la Lista de Elegibles con fundamento en lo señalado en el presente Acuerdo, o ser nombrado en el empleo para el cual concursó o en otro de carrera administrativa en virtud al uso de listas de empleos iguales o equivalentes, conforme a lo establecido en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

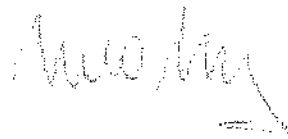
La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta.

ARTÍCULO 33. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.

ARTÍCULO 34. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, y/o enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 16 de mayo del 2024



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DESPACHO DE COMISIONADO MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil



GLORIA INÉS RAMÍREZ
MINISTRA
MINISTERIO DEL TRABAJO

Elaboró: Karoll Bibiana Herrera Barrera -Contratista Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Revisó: Irma Ruiz Martínez - Asesora Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Yeberlin Cardozo Gómez -Profesional Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Aprobó: Miguel Fernando Ardila Leal -Asesor Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal



ANEXO

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.

BOGOTÁ, D.C.

MAYO DE 2024

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	6
1.2.1 Registro en el SIMO	6
1.2.2 Consulta de la OPEC	6
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	7
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	9
3.1 Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	9
3.1.1 Definiciones	10
3.1.2 Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	18
3.1.2.1 Certificación de la Educación	18
3.1.2.2 Certificación de la Experiencia	20
3.2 Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	25
3.3 Publicación de resultados de la VRM	26
3.4 Reclamaciones contra los resultados de la VRM	26
3.5 Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos	27
4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	27
4.1 Citación a Pruebas Escritas y de Ejecución	30
4.2 Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución	30
4.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución	30
4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución	30
4.5 Resultados definitivos de las Pruebas Escritas y de Ejecución (Cuando aplique)	31
5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (Cuando Aplique)	32
5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Asesor y Profesional) o relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)	32
a) Empleos del Nivel Asesor:	32

b) Empleos del Nivel Profesional	33
c) Empleos de los Niveles Técnico y Asistencial	33
5.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Asesor y Profesional) o laboral (Niveles Técnico y Asistencial)	33
a) Empleos del Nivel Asesor:	33
b) Empleos Nivel Profesional	34
c)Empleos Niveles Técnico	34
5.3 Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes	34
5.4 Criterios valorativos para puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes	38
5.4.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Asesor y Profesional) o Relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)	38
5.4.1.1 Empleos de Nivel Asesor	38
5.4.1.2 Empleos de Nivel Profesional.....	39
5.4.1.3 Empleos de los Niveles Técnico y Asistencial	41
5.4.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Niveles Asesor y Profesional) o Laboral (Niveles Técnico y Asistencial)	44
5.4.2.1 Empleos de Nivel Asesor	44
5.4.2.2 Empleos de Nivel Profesional.....	46
5.4.2.3 Empleos de los Niveles Técnico y Asistencial	48
5.5 Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes	51
5.6 Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes	51
5.7 Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	52
6. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	52

PREÁMBULO

El presente Anexo hace parte integral del respectivo Acuerdo del “*Proceso de Selección 2618 de 2024 -Ministerio del Trabajo*”. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en dicho Acuerdo 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 *Etapas de Divulgación* de la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC (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 a través del sistema 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 trámite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente, sin que la no finalización de este 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 la modalidad Abierto en el presente Proceso de Selección.*
- e) Los servidores públicos de carrera administrativa del Ministerio del Trabajo, 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. Así mismo deben tener en cuenta que no podrán inscribirse para la modalidad ascenso a un empleo del mismo grado o un grado o nivel inferior.

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 o cualquiera otra enfermedad de alto riesgo para la salud se encuentren vigentes a la fecha de presentación de estas pruebas, las mismas se podrán programar en diferentes horas.

- f) Con su inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este 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 únicamente a través del enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarlo permanentemente, **iv)** que la CNSC le podrá comunicar preferiblemente la información relacionada con este proceso de selección mediante los mensajes o alertas que genera SIMO en la sección dispuesta para ese fin y/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 y el presente Anexo.
- i) Durante el presente Proceso de Selección los aspirantes podrán, bajo su exclusiva responsabilidad, actualizar en SIMO sus 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.cnsc.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*.

1.2.1 Registro en el SIMO

Si el aspirante no se encuentra registrado en SIMO, deberá 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.cnsc.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, (tarjeta o matrícula profesional cuando aplique, licencia de conducción, entre otros) los cuales le servirán para la *Verificación de los Requisitos Mínimos*, en adelante VRM, y para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* (Cuando aplique), en el presente proceso de selección. Cada documento cargado en SIMO no debe exceder de 2 MB de tamaño, debe estar en formato PDF 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, legibilidad y visualización.

El aspirante con discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer e implementar los mecanismos necesarios para presentar las *Pruebas Escritas y/o de Ejecución* (Cuando aplique), previstas en este proceso de selección y acceder a estas 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 mínimos del 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 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 sistema 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* (cuando aplique) 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.

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 a concursar en el presente proceso de selección. En este sentido, No se deben realizar pagos para más de un empleo de este proceso de selección, toda vez que la aplicación de las Pruebas Escritas para todos los empleos ofertados en el mismo, como se dijo anteriormente, se realizará en la misma fecha y a la misma hora³. Efectuado 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.

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 empleo de 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.

² Ídem.

³ Ídem.

- 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 establecidas para el efecto.

Una vez realizado el pago y **antes de formalizar la inscripción**, el aspirante podrá modificar el pago realizado de un empleo a otro, siempre y cuando corresponda al mismo costo del cancelado.

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), **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.**

Por consiguiente, se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de Participación dentro de los últimos seis (6) días calendario 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 mínimos de educación y experiencia del empleo por el que pretende concursar, documentos que se tendrán 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, con cualquiera de las opciones de pago (PSE, botón Bancolombia y código de barras con pago en oficinas o correspondientes bancarios), una vez su transacción sea exitosa, se habilitará de inmediato (o en minutos u horas) la opción de “**Inscripción**”.

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, para la respectiva modalidad**, 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 para aquellas vacantes que no cuenten con inscritos, 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 cuál o cuáles deben ser declaradas desiertas, decisión que debe comunicar por escrito a la CNSC, a más tardar ocho (8) días después de cerrada la *Etapa de Inscripciones de la modalidad de ascenso*, 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 las vacantes para las cuales se declara desierto 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 *Etapa 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 MEFL 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 el MEFL de la entidad para la que se realiza este proceso de selección, solamente son aplicables en la Etapa 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 9. 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...

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

b) 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;

c) 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 ajustando las 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).

De conformidad con el artículo 2.6.2.3 ibidem, son objetivos de esta clase de educación:

*“1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.”*

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).

- **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 de comunicación masiva, 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, modificado y adicionado por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, y adicionado por el artículo 4 de la Ley 2119 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, SNCTel[.] (...) [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%⁴] 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.*

(...)

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.*

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.” (Subrayado fuera de texto).*

Adicionalmente, los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 2.2.5.6.3 del Decreto 1083 de 2015, que reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, disponen:

ARTÍCULO 2.2.5.6.3. *Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional.*

(...)

⁴ 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”.

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 y la equivalencia de experiencia previa por experiencia profesional válida no habilitará a su beneficiario para ejercer la respectiva profesión.

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, 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).

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 realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”⁵, 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.

⁵ 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.

2. Contratos de aprendizaje.

3. Judicatura.

4. Relación docencia de servicio del sector salud.

5. Pasantía.

6. 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.”*

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 o superiores, 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 Profesional⁶, para el cual, en todos los casos, la normativa precitada exige acreditar Título Profesional.

En todo caso, y para las demás entidades del sector público que cuenten con reglamentación especial, se entenderá por experiencia profesional la adquirida en aquellos empleos del nivel profesional o superior, cuyo requisito para su desempeño sea título profesional.

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* y la *Experiencia Profesional Relacionada* se computará de la siguiente manera:

⁶ 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.

- 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 Profesional⁷.

3.1.2 Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

3.1.2.1 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, **se requiere su acreditación** para la contabilización de la Experiencia Profesional, conforme a la normatividad vigente sobre la materia.

Para el caso en que se requiera acreditar el título como requisito mínimo, este no podrá sustituirse por certificación de notas, créditos aprobados o de terminación de materias

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

⁷ Ídem.

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). En los casos que el aspirante allegue únicamente la Resolución de convalidación del título, esta será válida tanto en VRM como en VA, sin que para ello el aspirante requiera adjuntar el título o diploma correspondiente. Para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* estos títulos no requerirán la referida convalidación.

- 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 y 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.

3.1.2.2 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 las establezca.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

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 del (los) 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 no es posible 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 mismas⁸.
 - Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado⁹.
 - 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 primera¹⁰.

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.

⁸ 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.

⁹ Ídem.

¹⁰ 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.

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

- Nombre del trabajador o contratista.
- Número de su documento de identificación.
- Fecha de inicio de ejecución del contrato (día, mes y año).
- Fecha de terminación de ejecución del contrato (día, mes y año).
- Las funciones u obligaciones ejecutadas, según corresponda.
- La jornada laboral (solamente para los contratos laborales).
- Intensidad horaria semanal.
- Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de las mismas.
- Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado.
- 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:

- 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.
- Hacer constar que la práctica laboral se relaciona con el Programa de Educación Superior cursado y aprobado.
- 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.

Adicionalmente, 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.

En cualquier caso, prevalecerán las condiciones y lineamientos emitidos al respecto por esta Comisión en la complementación del 21 de septiembre de 2021, al Criterio Unificado “*Verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa*”, sus complementaciones y modificaciones.

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

Los documentos que los aspirantes deben adjuntar 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 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 diez (10) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, cuya duración individual sea de dieciséis (16) o más horas para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

- 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, esta debe aportarse al momento de formalizar su inscripción, escaneada por las dos caras para la respectiva validación y que corresponde a la(s) categorías indicadas en el MEFCL de la entidad.
- k) Los demás documentos que permitan la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos del 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 documentación relacionada 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 Etapa de 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, quedará excluido del mismo, sin que por ello pueda alegar derecho alguno o devolución del derecho de participación.

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 y cuando así corresponda de acuerdo con la Ley. Por otra parte, para los empleos ubicados en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

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 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 12 del Decreto Ley 760 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 que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso

3.5 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 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.

4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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 y, además, una Prueba de Ejecución a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).

- 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 concursa.
- 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 concursa, 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.
- c) **La Prueba de Ejecución (Cuando aplique)** 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.

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 hora, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa 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.cns.gov.co, enlace SIMO.

De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.

Nota1: Para la presentación de estas Pruebas Escritas y de Ejecución no podrá ingresar al **sitio de aplicación** armas, libros, revistas, periódicos, códigos, normas, hojas, anotaciones, cuadernos u otros documentos, ni ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como calculadoras, teléfonos celulares o tabletas o computadores portátiles u otros dispositivos móviles similares, cámaras de video, cámaras fotográficas, audífonos (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica), siempre que el aspirante acredite tal condición con el respectivo certificado de emitido por la correspondiente IPS, o manos libres alámbricos o inalámbricos, auriculares, micrófonos, dispositivos con micrófonos, intercomunicadores o grabadores de voz, relojes inteligentes, manillas digitales, pulseras o bandas inteligentes, gafas inteligentes, lentes oscuros (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica) o de cualquier otro dispositivo que permita la comunicación o la grabación de imágenes, voz o videos y otros similares, razón por la cual el aspirante deberá abstenerse de ingresar cualquiera de estos elementos al sitio de aplicación de esta prueba. El aspirante que incumpla esta regla y que producto de la misma se configure la causal número 9 del artículo 7° del Acuerdo regulador, **será excluido del proceso de selección.**

Cuando el aspirante necesite validar su identificación con cédula de ciudadanía digital podrá, excepcionalmente, ingresar su teléfono celular al sitio de aplicación, **debiéndolo mantener apagado en todo momento y en todo lugar y situarlo en el lugar indicado por el correspondiente jefe de Salón**, aclarando que ni la CNSC ni el operador del proceso de selección se hacen responsables de su pérdida o por daños a este dispositivo electrónico. Este dispositivo solamente podrá encenderlo, por una única y exclusiva vez, cuando expresamente se lo solicite el jefe de Salón y/o el Dactiloscopista para verificar su identidad, evento en el cual se podrá realizar la toma de dactilograma al aspirante. Realizada esta verificación, este dispositivo electrónico deberá nuevamente ser apagado y situado en el lugar referido anteriormente. Fuera de este uso excepcional y con este único fin, se mantiene la prohibición de hacer uso de este dispositivo electrónico en baños, pasillos, escaleras o cualquier otro lugar o instalación del sitio de aplicación.

Igualmente, se encuentra prohibido ingresar, dejar, recoger y/o usar en los baños o en cualquier otro lugar o instalación del sitio de aplicación cualquiera de los elementos referidos en el párrafo anterior.

Los aspirantes deberán permitir las revisiones necesarias por parte del personal encargado para verificar que las anteriores reglas se cumplan, incluyendo recogerse el cabello y visibilizar orejas y antebrazos. Además, ningún aspirante podrá ingresar con acompañante al sitio de aplicación de estas pruebas.

En los casos necesarios, las personas en situación de discapacidad serán apoyadas por el personal encargado de estar labor.

Una vez los aspirantes ingresen al sitio de aplicación, deben dirigirse directamente al salón donde les corresponde presentar estas pruebas y al culminar su presentación, deben salir de manera inmediata del salón y del sitio de aplicación (entendido como la integralidad de la planta física del sitio dispuesto para la aplicación de la prueba).

El aspirante que llegue después de la hora de citación para la aplicación de estas pruebas solamente podrá ingresar al sitio de aplicación durante los primeros treinta (30) minutos del tiempo previsto para su presentación. No se admitirá el ingreso de ningún aspirante después de este tiempo y se considerará como ausente.

Ningún aspirante podrá salir del correspondiente salón sin autorización del jefe del mismo; tampoco puede retirarse de dicho salón, incluso habiendo finalizado la presentación de estas pruebas, sin que se le haya realizado la respectiva toma de sus huellas dactilares y haya firmado los formatos correspondientes.

Los aspirantes no deben rayar, marcar, destruir, doblar o extraer el cuadernillo de preguntas o la Hoja de Respuestas del respectivo salón ni del sitio de aplicación.

La evidencia de fraude o intento de fraude, por copia o intento de copia, sustracción o intento de sustracción de materiales de prueba o suplantación o intento de suplantación, ocurridos e identificados antes, durante o después de la aplicación de las pruebas, dará origen a actuación administrativa por parte del competente, que podría conllevar a la invalidación de la prueba y; en consecuencia, a la exclusión del concursante sin importar la fase del proceso en la que se encuentre. Al respecto vale recordar que se entiende como fraude o intento de fraude, entre otras, cualquiera de los siguientes eventos:

- Copia o intento de copia durante la aplicación de las pruebas.
- Divulgación o intento de divulgación no autorizada de materiales de las pruebas escritas.
- Sustracción de cualquier material de la prueba.
- Transcripción de contenidos de preguntas en medio físico y/o digital, dentro o fuera de las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- Comunicación (audiovisual, escrita, verbal o no verbal, entre otras) no autorizada en las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- Suplantación.
- Conocer o dar a conocer con anticipación, por cualquier medio, las pruebas aplicadas y/o con posterioridad a la aplicación de las mismas y/o durante la lectura de las Hojas de Respuestas y/o durante el procesamiento de los respectivos resultados.
- Compartir por cualquier medio información sobre las preguntas o sobre el contenido de la prueba.

Así mismo, se establecen como otras causales de invalidación de las pruebas:

- Desacato de las reglas establecidas para la aplicación de las pruebas.
- Uso y/o porte de celulares, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación.
- Portar armas.

- Estar involucrado en actos bochornosos o que vayan en contra del buen funcionamiento de la aplicación de la prueba.
- Participar y/o tener conocimiento de un intento de fraude por parte de terceros.

Nota. Para todos los efectos, se entiende por **sitio de aplicación de la prueba**, la totalidad de las instalaciones del lugar en el que se lleve a cabo la prueba y no solamente los salones o espacios dispuestos para su aplicación.

4.1 Citación a Pruebas Escritas y 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 *sobre Competencias Funcionales, Comportamentales y de ejecución (cuando aplique)*.

Se reitera que a la aplicación de las *Pruebas Escritas* solamente van a ser citados los admitidos en la *Etapa de VRM* y a la aplicación de la *Prueba de Ejecución (cuando aplique)* los admitidos al empleo de Conductor Mecánico, que superen la *Prueba sobre Competencias Funcionales* la cual es de carácter eliminatorio.

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 Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las siguientes son las ciudades establecidas para la presentación de las Pruebas Escritas de este proceso de selección: Bogotá D.C., Bucaramanga, Cali, Medellín, Quibdó, Leticia, San Andrés, Barranquilla, Cartagena de Indias, Valledupar, Montería, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Armenia, Pereira, Ibagué, Puerto Carreño, Tunja, Manizales, Florencia, Yopal, Popayán, Inírida, San José Del Guaviare, Mocoa, Sincelejo, Mitú, Apartadó, Arauca, Barrancabermeja y Buenaventura.

Por su parte, las *Pruebas de Ejecución* se aplicarán en la ciudad en Bogotá D.C.

4.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y 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.

Los resultados de la Prueba sobre Competencias Comportamentales serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “*PUNTAJE MINIMO APROBATORIO*” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es *Eliminatoria*.

4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los aspirantes únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes),

dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya.

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

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

En esta actividad de “*Acceso a Pruebas*”, el aspirante solamente podrá tomar notas sucintas sobre aquellas preguntas cuya calificación le genera dudas razonables, con el fin de complementar su reclamación contra los correspondientes resultados, estando prohibido transcribir parcial o totalmente los contenidos de las preguntas y/o de sus respuestas del material al cual tuvo acceso. El aspirante que incumpla esta regla podrá ser excluido del proceso de selección.

A partir del día hábil 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 y asistieron a la misma.

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 puede tipificarse como una conducta punible que podrá ser sancionada 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.

4.5 Resultados definitivos de las Pruebas Escritas y de Ejecución (Cuando aplique)

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 (Cuando Aplique)

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)*.

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 MEFCL 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 el desempeño del empleo, 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.

La prueba de Valoración de Antecedentes no se aplicará para los empleos en los que no se exige experiencia.

Para el empleo de Conductor Mecánico, no se aplicará la prueba de valoración de antecedentes.

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

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia **Profesional Relacionada** (Nivel Asesor y Profesional) o **relacionada** (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 (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
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 (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje	40	15	25	5	10	5	100

c) Empleos del Niveles Técnico

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

5.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Asesor y 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 (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje	10	40	30	5	10	5	100

b) Empleos Nivel Profesional:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje máximo	15	40	25	5	10	5	100

c) Empleos Niveles Técnico:

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

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

En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores literales de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al Factor de Educación Informal se valorarán solamente las certificaciones de cursos realizados en los últimos diez (10) años, contados hasta la fecha de cierre de la *Etapa de Inscripciones*.

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, donde conste que únicamente falte el grado, y que sean adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, serán tenidos en cuenta, y serán acumulables hasta el máximo definido en los numerales 5.1. y 5.2. antes señalados, 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.

a) Nivel Asesor

Educación Formal		Educación Informal (1)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje	Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje	Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
Doctorado	30	16-31	0.5	1	5	1 o más	5
Maestría	25	32-47	1.0	2 o más	10		
Especialización	15	48-63	1.5				
Profesional	20	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				

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pñsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. La puntuación con este tipo de certificados solo aplica para estudios en el país, pues para el caso de los estudios en el exterior se requiere la debida convalidación u homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 30 puntos.

b) Nivel Profesional

Educación Formal		Educación Informal		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje	Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje	Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
Doctorado	25	16-31	0.5	1	5	1 o más	5
Maestría	20	32-47	1.0	2 o más	10		
Especialización	10	48-63	1.5				
Profesional	15	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				

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pñsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. La puntuación con este tipo de certificados solo aplica para estudios en el país, pues para el caso de los estudios en el exterior se requiere la debida convalidación u homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

c) Nivel Técnico y Asistencial

Educación Formal		Educación Informal		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje	Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje	Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
Tecnológica	20	16-31	0.5	1 o más	5	1	10
Técnica Profesional	15	32-47	1.0			2 o más	20
Especialización Tecnológica	10	48-63	1.5				

Educación Formal		Educación Informal		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)
Especialización Técnica Profesional	5	64-79	2.0		
(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pñsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. La puntuación con este tipo de certificados solo aplica para estudios en el país, pues para el caso de los estudios en el exterior se requiere la debida convalidación u homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional. (2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.		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		

Adicionalmente, para los Niveles Técnico y Asistencial, en el Factor de *Educación Formal*, se valorará también la Educación Formal No Finalizada relacionada con las funciones del empleo a proveer, así:

d) Empleos de los Niveles Técnicos y Asistencial

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado (1)	Puntaje máximo obtenible (2)
Profesional	2.5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

(1) 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.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.

En estos casos, la sumatoria de los puntajes asignados a la Educación Formal Finalizada y No Finalizada no puede ser mayor a 20 puntos.

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

Para la valoración en esta prueba de la **Experiencia adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer**, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los numerales 5.1 y 5.2 de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación.

En todos los casos, la correspondiente puntuación, sea para los puntajes parciales o para la sumatoria de los mismos, incluirá una parte entera y dos (2) decimales truncados.

5.4.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia **Profesional Relacionada** (Nivel Asesor y Profesional) o Relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)

5.4.1.1 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. Por otra parte, en los términos de esta misma norma, *“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)”*, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de	

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1440}\right)$

5.4.1.2 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360} \right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{360}\right)$
2	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 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{1440}\right)$

5.4.1.3 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este	

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1440}\right)$

5.4.1.4 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1080}\right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	máximo de 1080 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

5.4.2 Empleos que tengan como requisito mínimo de Experiencia Profesional (Niveles Asesor y Profesional) o Laboral (Niveles Técnico y Asistencial)

5.4.2.1 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

5.4.2.2 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{360}\right)$
2	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 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

5.4.2.3 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360} \right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720} \right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
3	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1440}\right)$

5.4.2.4 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 24 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.

c) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

d) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

5.5 Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los resultados 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.

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.

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.

5.7 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.

6. 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., Mayo de 2024

Bogotá D.C. 30 de Septiembre de 2025

Señores:
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
UNIVERSIDAD LIBRE
E.S.D.

Asunto: **Reclamación** al puntaje obtenido como resultado de las pruebas escritas realizadas el pasado 18 de agosto de 2025.

MARTHA SVANY BUENO MATUS, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No 51.690.885 de Bogotá, D.C, vecina y residente en la ciudad de Bogotá, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante dentro del concurso de meritos, estando en la oportunidad procesal, por medio de la presente y de la manera más respetuosa, hago la sustentación de la reclamación inicial en contra de los resultados de la evaluación realizada el día 18 de agosto, correspondientes a Nivel Profesional, denominación; Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Grado: 14, Código: 2003 y a la OPEC **221268**, según lo observado el pasado 28 de septiembre de 2025, en acceso a pruebas establecido en los Acuerdos de la convocatoria citado por la CNSC. Por lo anterior, presento mi inconformidad en los siguientes ítems de la evaluación en los cuales encontré lo siguiente:

En el presente escrito expongo la reclamación de la prueba escrita, luego de revisar el cuadernillo, hoja de respuesta (fecha 18 de julio de 2025) con las respectivas claves y copia de mi hoja de respuesta; teniendo como guía de orientación al aspirante de las pruebas escritas.

SOLICITUD Y OBSERVACIONES

- 1.** Conocer los criterios de calificación de la prueba funcional, toda vez que fue eliminado el ítem 25 de dicha prueba escrita. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65?
- 2.** Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé. Y se me diga como hacen para sacar el puntaje de las respuestas
- 3.** Solicito se ponga en conocimiento cuantas preguntas se hicieron con relación a cada eje temático propuesto.
- 4.** Conocer la totalidad de ítems respondidos por la suscrita de manera acertada además se revalúe y verifique mi calificación.
- 5.** Cuales ítems estaban asociados a los ejes temáticos que corresponden a:

- *1-LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO.*
- *CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT.*
- *PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO*
- *MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.*

6. Solicito justificar de forma técnica las razones, argumentos y *actas del proceso de asignación de la cantidad de ítems* para cada uno de los ejes temáticos presentados en la prueba de competencias funcionales, toda vez que de los ítems 01 a 66 (ítems generales y funcionales que constituyeron la prueba escrita) se asignaron un total de 15 ítems para el eje temático de “RIESGOS LABORALES” lo que corresponde al 23% de ítems totales de la prueba de competencias funcionales.

7. En este sentido, solicito matriz del análisis funcional, descripción de indicadores asociados con los cuales se construyó, aprobó y consolidó la estructura final del componente de la prueba de competencias funcionales para la **OPEC 221268**.

8. Solicito se me informe por que no se menciona en ningún enunciado el cargo de INSPECTOR DEL TRABAJO para el cual oferte.

9. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, no es el propósito principal del cargo.

10. Objeción al Ítem 1 (pregunta 1). Mi respuesta es la B

La respuesta válida (C) por el constructor de la pregunta, es Colaborar con la organización de empleados fomentando el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas.

Esta pregunta no es de competencia del Ministerio del Trabajo, mucho menos de sus inspectores debido a que la función del Ministerio “es la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales”, y el inspector no colabora, él lo que realiza es prevención, inspección, vigilancia, NO COLABORA.

La respuesta, justificación de la clave B (seleccionada por mi) se fundamenta en el hecho que el funcionario de la institución gubernamental responsable, ante una denuncia por discriminación de género en Colombia, un inspector de trabajo puede investigar las irregularidades, solicitar información sobre los planes de igualdad y programas de equidad de género, y mediar a través del diálogo social para buscar soluciones entre las partes. La viabilidad del diálogo social es alta, ya que busca la concertación y el cumplimiento de las normas y convenios laborales y de equidad de género aplicables.

Podría también ser aplicada a manera de prevención a futuro, para que de manera consensuada y a través del dialogo se de aplicación al convenio.

En este sentido se tiene que ambas respuestas son viables, por tanto solicito se tenga como aprobada esta respuesta.

Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión.

11. objeción al ítem 5 (pregunta 5). Mi respuesta fue la B

La respuesta válida (C) por el constructor de la pregunta establece que hay que Documentar cada procedimiento reportado, implementando un registro para seguimiento minucioso y acciones futuras relevantes.

Si miramos más que documentar es reportar la enfermedad profesional y la situación al empleador para que tome acciones correctivas urgentes, e implementar un plan de mejora del [Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo \(SG-SST\)](#)

Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión.

12. objeción al ítem 6 (pregunta 6). Mi respuesta fue la C

Dispositivos de seguridad y salud en el trabajo que no cumple, con las condiciones. Según el constructor de la pregunta se debe hacer Inspección. Para mí fue reemplazar los dispositivos. Lo anterior de acuerdo con la jerarquía de controles (D. 1072/2015, art. 2.2.4.6.24), la sustitución/reemplazo es responsabilidad del empleador, y si se relaciona con la función del inspector solo constata e impone medidas (CST, art. 486).

La respuesta, justificación de la clave C (seleccionada por mi) se da debido a la falta de claridad,

Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión.

13. objeción al ítem10 (pregunta 10). Mi respuesta fue la A

Esta pregunta si bien hace parte de la misionalidad del Ministerio, también es cierto que **no es COMPETENCIA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO** emitir conceptos, la OFICINA JURIDICA de acuerdo con el Decreto 4108 del 2011 es la que tiene esa función en el artículo 8 de emitir conceptos.

14. objeción al ítem15 (pregunta 15). Mi respuesta fue la A

La Entidad recibe un requerimiento de no pago de horas extras, explotación, trabajadores con múltiples funciones que no le corresponden, otros se quejan en temas de salud como

enfermedades catastróficas y que no cuentan con los implementos de seguridad y salud en el trabajo. Verificar si proceden presentar proyectos de ley en su favor (trabajador) y para la respectiva petición de medicamentos.

Mi objeción radica en que las solicitudes que se hacen en esta pregunta NO pueden ser presentadas en un proyecto de Ley para pedir medicamentos, inconvenientes de salud, implementos de seguridad y salud en el trabajo, como quiera que no sean de competencia de las Cortes, ni de la Contraloría General de la República, estas instituciones o entidades pueden presentar proyectos de ley en asuntos que se relacionen con su cargo, además esas instituciones caso de Contraloría en un ente de Control Fiscal, el artículo 156 de la Constitución política de Colombia hace mención de quienes pueden presentar proyectos de ley y ley 5 de 1999.

Por tanto, esta pregunta es ambigua e impertinente, error en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues es muy claro según la constitución y la Ley, cuáles son las competencias de esas instituciones.

Analizando el caso en mención es preciso aclarar que no es de competencia del Ministerio incrementar el pago de horas extras a los trabajadores, eso se hace a través de un proyecto ley presentado al congreso de la república, solicitado y elaborado en la mesa nacional de negociaciones con las centrales de las organizaciones sindicales, y no es competencia del inspector conceptuar, ni asesorar, ni elaborar proyecto de ley.

15. objeción al ítem 16 (pregunta 16). Mi respuesta fue la A

La ley 1257 de 2008, creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer): Es la entidad encargada de ofrecer orientación, información sobre derechos, atención integral (salud y protección), y acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia y en riesgo de feminicidio. Lo anterior no es competencia del inspector de Trabajo.

Así las cosas, solicito se me califique la respuesta (A) como acierto, toda vez que la suscrita participante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues es muy claro según la constitución y la Ley, cuáles son las competencias de esas instituciones. Es una pregunta IMPERTINENTE.

16. Objeción al ítem 17 (pregunta 17) Mi respuesta es la B

Enunciado: El servidor público debe brindar orientación en el contexto y debido acompañamiento a una usuaria quien presuntamente ha sido víctima de violencia intrafamiliar al interior de una organización por parte de su compañero sentimental quién también es empleado de la compañía. Dicha situación no ha sido puesta en conocimiento de los

representantes del empleador; la presunta víctima no quiere regresar a su trabajo, pero manifiesta necesitar el empleo.

En principio, la Resolución 1309 de 2013, mediante por la cual se adopta el Manual Del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, no desarrolla este tipo de intervenciones ya que, según lo dispuesto por el legislador mediante Ley 2126 de 2021, prevenir, proteger, restablecer, reparar y garantizar los derechos de quienes estén en riesgo, sean o hayan sido víctimas de violencia en el contexto familiar, así como la imposición de medidas de protección corresponde a las comisarías de familia.

Sin embargo, la Ley 1257 de 2008, en observancia de los principios de corresponsabilidad estableció la obligación de todo empleador de reconocer y promover los derechos de las mujeres, así como la obligación de denunciar las violaciones a estos derechos y participar activamente en la formulación de políticas públicas para la eliminación de la violencia. A consecuencia, la Ley 2365 de 2024, Establece la responsabilidad y la diligencia que los empleadores deben tener para prevenir el acoso y la violencia en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, y para ofrecer mecanismos de prevención y atención las empresas deben atender rápidamente solicitudes de traslado a otras dependencias para proteger a la víctima y ofrecer un soporte inmediato, incluyendo primeros auxilios psicológicos.

Por lo anterior, y en el contexto del enunciado, como aspirante al cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social marqué la opción B donde el orientador debe sugerir a la presunta víctima poner la situación en conocimiento de uno de los representantes del empleador, en este caso el gerente para que inicialmente se garanticen los derechos como víctima de violencia intrafamiliar en su lugar de trabajo y se le brinden los primeros auxilios psicológicos.

Por desconocer las rubricas de evaluación utilizadas por la Universidad Libre, a mi criterio, la opción A, que según el operador del concurso es la respuesta “correcta” Acudir ante el ente acusador induce al error de los aspirantes ya que, en el contexto del enunciado, no se hace relación a la fiscalía General de la Nación; entidad que en últimas tampoco es la competente para emitir una medida de protección y en ese orden de ideas terminaría remitiendo a la usuaria para la comisaria de familia.

16. Objeción al ítem 20 (pregunta 20) Mi respuesta es la C

En esta pregunta el operador da como respuesta válida la B en donde señala que se debe indicar que agote la ruta con el comité de convivencia previo al otro mecanismo alternativo y no tiene en cuenta que en el planteamiento de la pregunta se resalta que ya acudió al comité y este no atendió su caso. Las respuestas dadas para seleccionar la correcta inducen al error.

Es una pregunta **capciosa**.

17. Objeción al ítem 25 (pregunta 25) Mi respuesta es la A

Esta pregunta fue eliminada, se desconoce el motivo por el cual se elimino, sin embargo, se tiene un alto número de respuesta con A, por parte de los que presentaron la prueba.

18. Objeción al ítem 27 (pregunta 27) Mi respuesta es la A

Las dos respuestas tienen la razón, además no es función del inspector de trabajo emitir actos administrativos sobre nombramiento y desvinculación de un funcionario provisional.

La función recae en el área jurídica:

La función del inspector de trabajo es diferente, ya que él se encarga de la inspección laboral para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de trabajo. En cambio, la función de proyectar un acto administrativo, como la respuesta a una tutela o el requerimiento de la Procuraduría, es una tarea del área jurídica de la entidad, ya que implica un análisis legal y la elaboración de un documento con efectos jurídicos, por lo tanto, hacen inducir al error al evaluado siendo una pregunta CAPCIOSA

19. Objeción al ítem 35 (pregunta 35) Mi respuesta es la A

Se debe aplicar el descuento por alimentos ya que la ley colombiana le da prelación y este prevalece sobre el crédito hipotecario y el descuento de cooperativa, que son de menor jerarquía. La prelación del descuento de alimentos se deriva de la protección del mínimo vital, un principio fundamental que el Estado debe garantizar, es de anotar que el embargo hipotecario no es de menor jerarquía; de hecho, al tratarse de una garantía real, tiene una prelación superior a otros embargos que no están respaldados por una garantía real registrada, como los derivados de una letra de cambio. Esto significa que la hipoteca tiene prioridad para el cobro sobre esos otros créditos, y si hay varios embargos sobre el mismo bien con garantía real, prevalece el que se registró primero.

Es claro que esta pregunta, no tiene nada que ver con las competencias del inspector de trabajo, eso corresponde al área de Talento Humano – nomina.

20. Objeción al ítem 37 (pregunta 37) Mi respuesta es la B

En esta pregunta se debe tener en cuenta mi respuesta en atención a que la pregunta es ambigua ya que no se brinda el contexto que permita al concursante contestar con precisión, es así como la respuesta podría ser “ Un profesional del Ministerio de Trabajo que ha recibido una querrela por indebido funcionamiento de una empresa de servicios temporales debe seguir el procedimiento establecido en la normativa laboral para investigar la denuncia, lo que puede incluir la recolección de pruebas, la citación a las partes y la imposición de sanciones si se comprueba la irregularidad. Deberá actuar con imparcialidad, siguiendo el procedimiento administrativo correspondiente, y puede apoyarse en los canales de denuncia y atención ciudadana de la entidad para recibir y tramitar la queja” respuesta que no es ofrecida por ustedes.

21. Objeción al ítem 38 (pregunta 38) Mi respuesta es la B

Es preciso aclarar que la pregunta estuvo mal formulada dado que de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.5.15 se refiere a la presentación de los informes estadísticos de los trabajadores en misión, por parte de las EST al Ministerio, en ningún momento en ninguna circunstancia el inspector de trabajo solicita a la empresa usuaria la verificación del pago de la seguridad social de los trabajadores en misión. Esto que es la EST la responsable de la seguridad social de los trabajadores en misión.

21. Objeción al ítem 39 (pregunta 39) Mi respuesta es la A

22. Objeción al ítem 41 (pregunta 41) Mi respuesta es la B

Un Sindicato que se acaba de CREAR, notifican al Ministerio de Trabajo, que la Entidad, no les acepta participar en la Negociación Colectiva, el profesional de la Entidad Publica le corresponde:

Soporto mi objeción en que mi respuesta (A) es la correcta, los Inspectores somos garantistas de las Negociaciones Colectivas, por lo tanto, nos acogemos al DECRETO 243 DEL 2024. Artículo 2.2.2.4.9. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación; toda vez que se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos: 1. La organización sindical de empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, hecho que deberá certificar esta autoridad administrativa, una vez reciba el pliego de solicitudes. En el caso de que no exista el registro sindical, se requerirá a la organización para que lo allegue, so pena de que el pliego sea rechazado de plano. Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo somos garantistas, por lo tanto, los SINDICATOS, deben cumplir con los requisitos que reza el Decreto 243 del 2024, deben adjuntar el Registro Sindical y los demás requisitos que habla dicho decreto.

Se objeta por ser una pregunta IMPERTINENTE; toda vez que no guarda relación con las normas que orientan la actuación del Inspector, citadas en este contexto.

Así las cosas, esta pregunta es ambigua por lo que las respuestas ofrecidas no apuntan a la respuesta correcta, dado que se habla de negociar mejora salariales las cuales están prohibidas por el decreto en cita, ahora que a la suscrita concursante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario.

23. Objeción al ítem 45 (pregunta 45) Mi respuesta es la C

Esta respuesta debe ser calificada a mi favor dado que es la correcta de acuerdo a ley 1610 del 2013 ya que: “Sí, un Inspector de Trabajo en Colombia, bajo el marco de la Ley 1610 de 2013, sí puede realizar visitas aleatorias para verificar la igualdad salarial en empresas de servicios, ya que dentro de sus funciones está la de ejercer la inspección, vigilancia y control sobre los asuntos relacionados con las normas laborales, lo cual incluye la verificación del cumplimiento de la igualdad salarial en el sector privado.”

24. Objeción al ítem 52 (pregunta 52) Mi respuesta es la C

Esta preguntas ambigua dado que la respuesta es asertiva por tanto deberá ser anulada

25. Objeción al ítem 61 Y 62 (pregunta 61 Y 62) Mi respuesta es la A

Como inspector de trabajo y seguridad social no es de nuestra competencia emitir concepto ni dar asesorías en lo relacionado con el sector salud, para eso esta una entidad que dentro de

sus funciones está “Ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas constitucionales y legales que reglamentan el Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluyendo las normas técnicas, científicas, administrativas y financieras del Sector Salud” como es la SUPERSALUD.

26. Objeción al ítem 65 (pregunta 65) Mi respuesta es la A

Ingreso base de cotización (IBC) pensión. Esta pregunta es impertinente. Porque plantea un aspecto técnico de liquidación de nómina, genera confusión porque no corresponde a la función directa del Inspector de trabajo (no liquida nomina, ni define IBC, solo vigila el cumplimiento de los pagos a la seguridad social. Por lo cual no es función del inspector liquidar IBC

27. Objeción al ítem 66 (pregunta 66) Mi respuesta es la b

Ingreso base de cotización (IBC) para salud. Esta pregunta es impertinente. Porque plantea un aspecto técnico de liquidación de nómina, genera confusión porque no corresponde a la función directa del Inspector de trabajo (no liquida nomina, ni define IBC, solo vigila el cumplimiento de los pagos a la seguridad social). Por lo cual no es función del inspector liquidar IBC

Como inspectora de trabajo y seguridad social no es de nuestra competencia emitir concepto ni dar asesorías en lo relacionado con el sector salud, para eso esta una entidad que dentro de sus funciones está “Ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas constitucionales y legales que reglamentan el Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluyendo las normas técnicas, científicas, administrativas y financieras del Sector Salud” como es la SUPERSALUD.

A continuación, me pronuncio sobre algunas inconformidades de la prueba escrita

1. Se desconoce por qué fue retirado el ítem 25 de la prueba y como se calificó, dentro del total. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65?

2. Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé.

3. La prueba no hacia relación puntual con las funciones asignadas al Inspector de Trabajo.

4. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo DE INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, no es el propósito principal del cargo.

Validez de contenido, constructor y predicción

En el entendido que mis objeciones a las preguntas y sustento de la reclamación se refieren a la validez de la prueba y ello indica, cuestionar el grado de exactitud con el que se pretende evaluar no asertivo ya que se presentaron muchas falencias en la construcción de las preguntas

que causaron desaciertos en las respuestas, por lo que solicito me sean remitidos los protocolos y/o actas de validación de preguntas por los respectivos juicios de expertos, en las consultas disciplinarias o interdisciplinarias con el fin de validar la confiabilidad.

La evidencia solicitada incluye la validez de contenido, constructor y predicción; en la cual debe soportarse el protocolo donde se discutieron y aprobaron las preguntas, así como prueba de pilotaje y confiabilidad de cada una de las preguntas objetadas.

Finalmente reitero que, dado que mi empleo es uno de los ofertados y de manera específica se debió consolidar una matriz de ejes temáticos y estructura de pruebas, solicito me indiquen la cantidad de ítems a construir por cada eje temático y que en el ensamble de las pruebas se demuestre que responde a la OPEC 221268.

Espero que esta información se surta en la respuesta definitiva a la reclamación integral, para contar con elementos de juicio necesarios sobre el derecho a obtener información veraz y determinar si se ajusta o no al resultado final; igualmente verificar de mi parte si está conforme con la realidad técnica en la consolidación del resultado.

La omisión por parte de la CNSC y/o a quien se le atribuya la responsabilidad de dar respuesta sobre este aspecto, constituiría una flagrante violación del debido proceso en su expresión del derecho de contradicción y defensa entre otros, pues sería un aspecto que quedaría huérfano de la posibilidad de impugnación ante la eventualidad de que quede irresoluta.

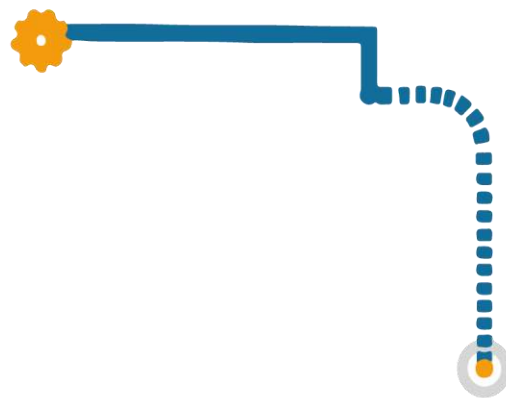
En estos términos interpongo la reclamación a mi calificación que fue publicada en la lista de resultados de las pruebas escritas adelantadas el pasado 18 de agosto de 2025 y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta favorable y acorde con el soporte técnico y jurídico ilustrado en cada uno de los puntos, para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico marthabuenomatus@yahoo.es y al mbueno@mintrabajo.gov.co indicando para lo pertinente que acepto y autorizo ser notificado electrónicamente por medio de la mencionada cuenta.

Atentamente,

MARTHA SVANY BUENO MATUS

C.C. No. 51690.885 de Bogotá D.C.

Email: marthabuenomatus@yahoo.es; mbueno@mintrabajo.gov.co



Bogotá D.C., octubre de 2025.

Aspirante

MARTHA SVANY BUENO MATUS

Inscripción: 907114079

Cédula: 51690885

Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

La ciudad.

Nro. de Reclamación SIMO 1157916385

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados preliminares de las pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 413 de 2025, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la modalidad ascenso y abierto del sistema especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales, identificado como proceso de selección no. 1358 al 1417 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema general de carrera administrativa del ministerio del trabajo, identificado como proceso de selección no. 2618 de 2024, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles.”*

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de *“9) 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 de los procesos de selección contratada.”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada contra los resultados preliminares de las

pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de selección Ministerio del Trabajo, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de convocatoria del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y su respectivo Anexo, el pasado 10 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las Pruebas Escritas; 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 horas del 11 de septiembre hasta las 23:59 horas del día 17 de septiembre de 2025**. Precizando que los días **13 y 14 de septiembre de 2025** no se habilitó el aplicativo SIMO; en consideración a que esos días no eran hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo de Convocatoria y en concordancia con el artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya.

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:

“SOLICITO VERIFICAR LAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS MAL DERECHO PETICION RECLAMACION”

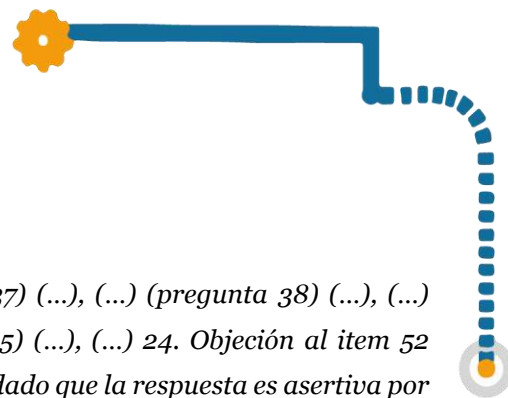
“SOLICITO SE ME PERMITA VER EL EXAMEN CON LAS RESPUESTAS PARA VERIFICAR, LOS ERRORES Y ASI PODER RECLAMR”

Adicionalmente, usted adjuntó un documento anexo, en el que manifiesta:

“(…) PETICIONES Fijar lugar, fecha y hora para que la suscrita acceda a la prueba, a los documentos necesarios para la adecuada sustentación de la reclamación como el cuadernillo de preguntas, la hoja de respuestas, las claves de respuestas y los cálculos matemáticos usados para determinar la respuesta adecuada y llegar a la calificación de 62.55 A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente mi acceso a los documentos solicitados, contare con dos (2) días hábiles para completar mi reclamación y presentarla en el aplicativo SIMO. En los anteriores términos dejo presentadas mi razones y objeto de la reclamación dentro del término establecido para ello. (…)”

Ahora bien, previo a dar respuesta a su reclamación, es pertinente precisar que en la misma usted solicitó acceso al material de las pruebas escritas; jornada que se llevó a cabo el día **28 de septiembre de 2025** y, por lo cual, usted complementó su reclamación indicando lo siguiente:

“(…) SOLICITUD Y OBSERVACIONES 1. Conocer los criterios de calificación de la prueba funcional, toda vez que fue eliminado el ítem 25 de dicha prueba escrita. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65? 2. Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé. Y se me diga como hacen para sacar el puntaje de las respuestas 3. Solicito se ponga en conocimiento cuantas preguntas se hicieron con relación a cada eje temático propuesto. 4. Conocer la totalidad de ítems respondidos por la suscrita de manera acertada además se revalúe y verifique mi calificación. 5. Cuales ítems estaban asociados a los ejes temáticos que corresponden a: • 1-LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. • CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT. • PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO • MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 6. Solicito justificar de forma técnica las razones, argumentos y actas del proceso de asignación de la cantidad de ítems para cada uno de los ejes temáticos presentados en la prueba de competencias funcionales, toda vez que de los ítems 01 a 66 (ítems generales y funcionales que constituyeron la prueba escrita) se asignaron un total de 15 ítems para el eje temático de “RIESGOS LABORALES” lo que corresponde al 23% de ítems totales de la prueba de competencias funcionales. 7. En este sentido, solicito matriz del análisis funcional, descripción de indicadores asociados con los cuales se construyó, aprobó y consolidó la estructura final del componente de la prueba de competencias funcionales para la OPEC 221268. 8. Solicito se me informe por que no se menciona en ningún enunciado el cargo de INSPECTOR DEL TRABAJO para el cual oferte. 9. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, no es el propósito principal del cargo. (...), (...) (pregunta 1) (...), (...) Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión. (...), (...) (pregunta 5) (...), (...) 6 (pregunta 6) (...), (...) (pregunta 10) (...), (...) (pregunta 15). (...), (...) (pregunta 16) (...), (...) (pregunta 17) (...), (...) (pregunta 20) (...), (...) (pregunta 25) (...), (...) Esta pregunta fue eliminada, se desconoce el motivo por el cual se elimino, sin embargo, se tiene un alto número de respuesta con A, por parte de los que presentaron la prueba. (...), (...)

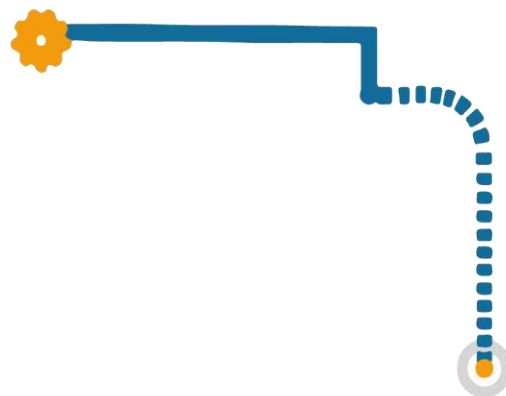


(pregunta 27) (...), (...) (pregunta 35) (...), (...) (pregunta 37) (...), (...) (pregunta 38) (...), (...) (pregunta 39) (...), (...) (pregunta 41) (...), (...) (pregunta 45) (...), (...) 24. Objeción al ítem 52 (pregunta 52) Mi respuesta es la C Esta preguntas ambigua dado que la respuesta es asertiva por tanto deberá ser anulada(...), (...) (pregunta 61 Y 62) (...), (...) (pregunta 65) (...), (...) (pregunta 66) (...), (...) A continuación, me pronuncio sobre algunas inconformidades de la prueba escrita 1. Se desconoce por qué fue retirado el ítem 25 de la prueba y como se calificó, dentro del total. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65? 2. Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé. 3. La prueba no hacía relación puntual con las funciones asignadas al Inspector de Trabajo. 4. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo DE INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, no es el propósito principal del cargo. (...), (...) La evidencia solicitada incluye la validez de contenido, constructor y predicción; en la cual debe soportarse el protocolo donde se discutieron y aprobaron las preguntas, así como prueba de pilotaje y confiabilidad de cada una de las preguntas objetadas. (...), (...) para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico marthabuenomatus@yahoo.es y al mbueno@mintrabajo.gov.co indicando para lo pertinente que acepto y autorizo ser notificado electrónicamente por medio de la mencionada cuenta. (...)”

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

1. En cuanto a la información de la calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$



Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

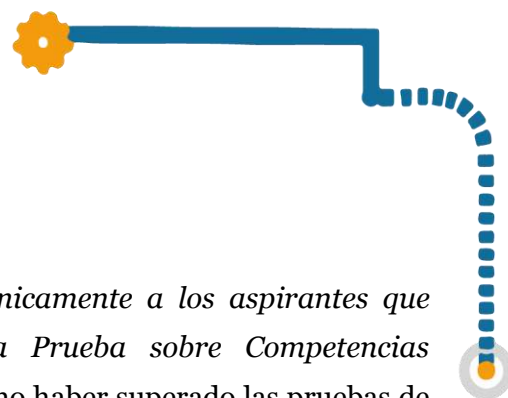
X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

62.55

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

Sobre los resultados de las pruebas de competencias comportamentales, nos permitimos aclarar que el Anexo técnico del Proceso de selección Ministerio del Trabajo establece en el numeral 4.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución que “Los resultados de la Prueba



sobre Competencias Comportamentales serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria.”. En consecuencia, al usted no haber superado las pruebas de carácter eliminatorio, no es posible acceder a dicha información.

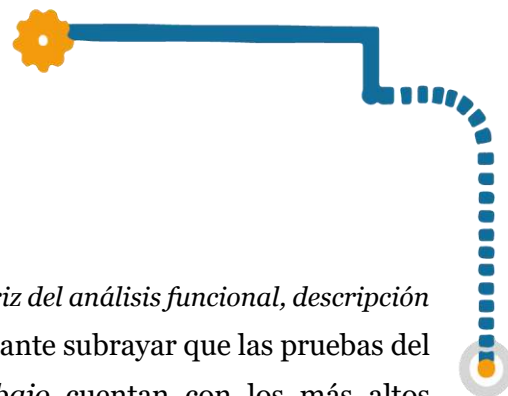
Es importante destacar que, al calcular la puntuación es necesario considerar los ítems eliminados de la prueba. Estos ítems NO se incluyen en el cálculo de la calificación, dado que, tras realizar el análisis técnico correspondiente, se determinó que no contribuyeron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se buscaba medir.

2. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta “(...) valor de cada punto de los ítems (...)”, es preciso mencionar que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, para los efectos de este proceso de selección la prueba de competencias funcionales de carácter eliminatorio tiene el siguiente peso:

Ponderación de las pruebas a aplicar en las modalidades de ascenso y abierto para los empleos que exigen experiencia

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO
Competencias funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	No aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica
TOTAL		100%	



3. Para responder la inquietud relacionada con “(...) solicito matriz del análisis funcional, descripción de indicadores asociados con los cuales se construyó (...)”, es importante subrayar que las pruebas del *Proceso de Selección 2618 de 2024 de Ministerio del Trabajo* cuentan con los más altos estándares de calidad en construcción de pruebas, dada la experiencia de la Universidad Libre en este campo, pues cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, que garantizan que los ítems que conforman cada cuadernillo de pruebas, cumpla con la medición esperada para cada uno de los aspirantes de acuerdo con el empleo al que se presenta.

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que la Universidad Libre fue responsable del diseño y construcción de estos, y lo hizo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Para ello, se desarrollaron las distintas fases, las cuales se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición Operacional: en la etapa de planeación del proceso de selección Ministerio del Trabajo, la CNSC, realizó acompañamiento para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL. Seguidamente la Universidad Libre recibió de la CNSC, la matriz que contiene los indicadores y la definición operacional de cada uno, establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada empleo al que se presenta. Posteriormente, la Universidad Libre procede a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada empleo, estructura de prueba y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.
- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: una vez definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas, se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- **Fase 3.** Los indicadores, junto con su definición operacional y la distribución correspondiente para cada empleo, fueron evaluados y posteriormente entregados a un

equipo de expertos en cada área de conocimiento. Este equipo está conformado por profesionales de apoyo, constructores y validadores, quienes tienen la responsabilidad de realizar el Análisis Funcional del empleo.

Este análisis implica identificar y detallar las funciones específicas asociadas a cada indicador y su respectiva definición operacional. A partir de esta información, los expertos proceden a construir y/o validar los ítems de las pruebas, asegurando que estos se alineen con las funciones previamente identificadas. Además, se verifica que cada ítem sea pertinente y relevante tanto para el indicador como para el cargo en cuestión.

Este proceso garantiza la calidad de las pruebas, asegurando que midan de manera precisa las competencias y habilidades necesarias para desempeñar las funciones específicas de cada empleo.

Fase 4. Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática de cada indicador y la experticia de cada profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregaron los insumos correspondientes relacionados con el manual de funciones; el *propósito principal*, las *funciones esenciales*, los *requisitos de formación académica y experiencia* de los empleos ofertados en el Proceso de Selección, con el objetivo de lograr que la construcción refleje la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.

- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación”, en la cual participaron el constructor (experto temático), dos validadores (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.

- **Fase 6.** Una vez fueron aprobados los casos y enunciados contruidos en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un profesional “Doble Ciego” (cuarto experto), en la cual los ítems fueron aprobados en por completo, garantizando que no tuviesen ningún tipo de error técnico, teórico o metodológico.

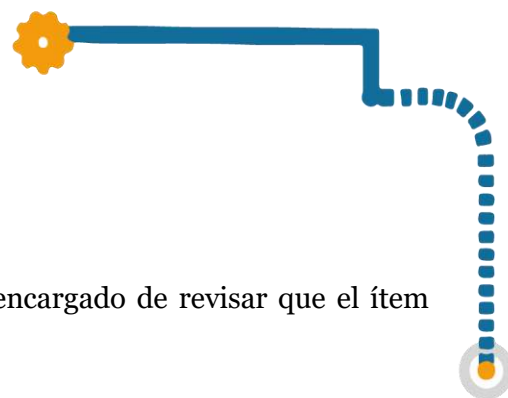
Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procede con la etapa de ensamble de las pruebas.

Con base en las fases anteriormente expuestas, se detalla la metodología sobre la que se establece el proceso de construcción de ítems de las pruebas del proceso de selección, por lo que se garantiza que ningún ítem de la prueba carece de estructura técnica metodológica y que cuenta con los conocimientos que se encuentran dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) del Ministerio del Trabajo, los cuales, a su vez, responden al empleo y a las competencias requeridas; sin dejar de lado la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos participantes.

Adicionalmente, es necesario mencionar que, posterior a la aplicación de la prueba y antes del proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia para los cuales fue aplicado.

4. Complementando lo anterior frente a “(...) que nos encontramos frente a una pregunta “**AMBIGUA**”, (...)”, se aclara que el proceso de construcción de las pruebas escritas se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS), el cual se desarrolla a través de cuatro (4) expertos en el área: un (1) autor constructor, encargado de su diseño y elaboración; dos (2) validadores, quienes se encargan de validar los ítems en un taller con pares, que es un espacio de discusión técnica donde se garantiza que los ítems cumplan con todas las especificaciones técnicas y metodológicas; y un (1) validador doble ciego, quien valida por tercera vez la calidad técnica y los sustentos (justificaciones) de la construcción.

Cabe mencionar que, durante este proceso, todos los expertos cuentan con el acompañamiento de un profesional en Psicología (psicómetra), quien es el encargado de verificar y garantizar los aspectos metodológicos esenciales del Formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS) y,



adicionalmente, hizo parte del equipo un corrector de estilo encargado de revisar que el ítem cumpliera con criterios de claridad y ortotipográfico.

En este sentido, se precisa que la construcción de las pruebas obedeció a un proceso de validación técnico y metodológico que asegura la claridad de cada uno de los ítems o preguntas que las conforman.

5. Frente a las preguntas eliminadas “(...) Esta pregunta fue eliminada, se desconoce el motivo por el cual se elimino, (...)”, se responde de la siguiente manera:

Con la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) durante el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis psicométrico de los ítems, observando qué tan difíciles eran para el grupo de personas que los presentaron, si tuvieron algún problema de redacción, si algunos no eran pertinentes para el perfil que se evaluó, etc.

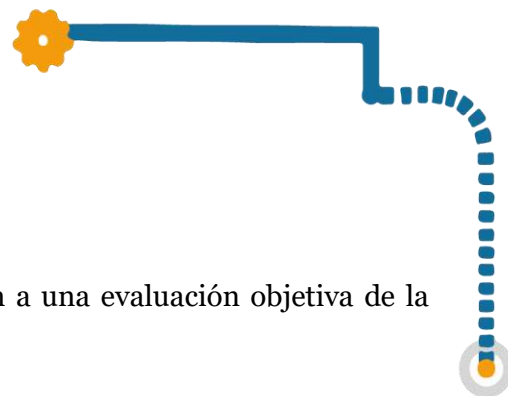
El análisis mencionado se llevó a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el profesional en Psicología (Psicómetra) y el analista de datos.

Sumado a lo anterior, y para profundizar un poco más en el análisis, se realizó la revisión de los ítems de forma cualitativa para determinar si es necesario eliminar algún ítem que no cumpla con los criterios de calidad; de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

En este orden de ideas, nos permitimos señalar que, en la prueba por usted presentada, las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional Específico	25	ELIMINADO	A	ELIMINADO

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO”, referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que los ítems señalados como eliminados no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez



que, luego del análisis realizado, se observó que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

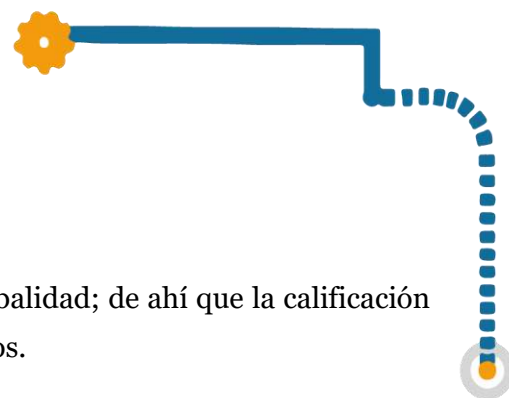
6. Respecto a su petición de anulación de ítems “(...) (pregunta 52) *Mi respuesta es la C* Esta pregunta ambigua dado que la respuesta es asertiva por tanto deberá ser anulada (...)”, es pertinente aclararle sobre el proceso de construcción y validación de pruebas que se da antes de la construcción de ítems:

La CNSC, realiza acompañamiento para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL. Seguidamente, la Universidad Libre recibió de la CNSC la matriz que contenía los indicadores y la definición operacional de cada uno de estos, dicho insumo fue base para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada cargo al que se presentaba. Posteriormente, la Universidad Libre procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada cargo y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual de Funciones de la entidad e iniciar con la construcción de los ítems.

En consecuencia, los ítems incluidos en las pruebas planteadas incluyeron las competencias laborales, habilidades y capacidades mínimas requeridas, de cara los indicadores validados por la entidad.

Luego de la aplicación de las pruebas y la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems, observando que los patrones de respuesta cumplieran con criterios estadísticos de calidad previamente establecidos. En esta etapa del proceso de calificación se analizó cuál fue la relación entre el porcentaje de acierto del ítem y los porcentajes de acierto de toda la prueba, si los ítems tuvieron algún problema de redacción, si algún(os) ítem(s) no era(n) pertinente(s) para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis en mención se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los expertos constructores y validadores de los ítems, la coordinadora de pruebas, profesional en psicología (psicómetra) y el analista de datos.

Adicional a lo anterior, se realizó la revisión cualitativa de los ítems que no cumplieron con los criterios estadísticos o que fueron reportados en el formato de preguntas dudosas, determinando



la eliminación del ítem que no cumpliera con los criterios a cabalidad; de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

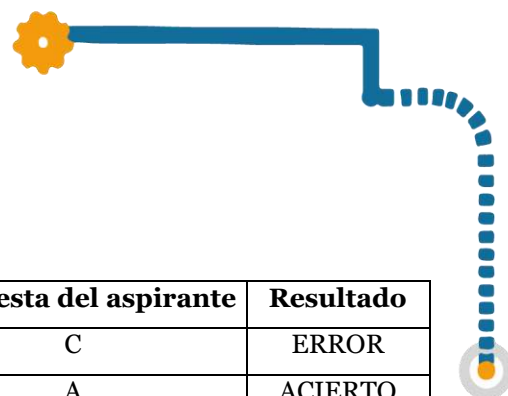
Así las cosas, para el caso particular del ítem 52 señalado por usted, y luego del análisis descrito, se confirma que este da cuenta de un comportamiento acorde con los parámetros establecidos dentro del instrumento de evaluación, superando el análisis psicométrico y técnico al cual se exponen.

7. Para atender su solicitud sobre “(...) las claves de respuestas (...)”, se da respuesta de la siguiente manera:

Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional General	1	C	B	ERROR
Funcional General	2	C	C	ACIERTO
Funcional General	3	C	C	ACIERTO
Funcional General	4	C	C	ACIERTO
Funcional General	5	C	B	ERROR
Funcional General	6	B	C	ERROR
Funcional General	7	A	A	ACIERTO
Funcional General	8	B	B	ACIERTO
Funcional General	9	B	B	ACIERTO
Funcional General	10	B	A	ERROR
Funcional General	11	B	B	ACIERTO
Funcional General	12	B	B	ACIERTO
Funcional General	13	C	C	ACIERTO
Funcional General	14	A	A	ACIERTO
Funcional General	15	C	A	ERROR
Funcional General	16	B	A	ERROR
Funcional General	17	C	B	ERROR
Funcional General	18	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	19	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	20	B	C	ERROR
Funcional Específico	21	B	B	ACIERTO



Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional Específico	22	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	23	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	24	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	25	ELIMINADO	A	ELIMINADO
Funcional Específico	26	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	27	B	A	ERROR
Funcional Específico	28	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	29	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	30	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	31	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	32	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	33	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	34	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	35	C	A	ERROR
Funcional Específico	36	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	37	C	B	ERROR
Funcional Específico	38	C	B	ERROR
Funcional Específico	39	C	A	ERROR
Funcional Específico	40	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	41	C	B	ERROR
Funcional Específico	42	C	B	ERROR
Funcional Específico	43	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	44	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	45	B	C	ERROR
Funcional Específico	46	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	47	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	48	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	49	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	50	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	51	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	52	B	C	ERROR



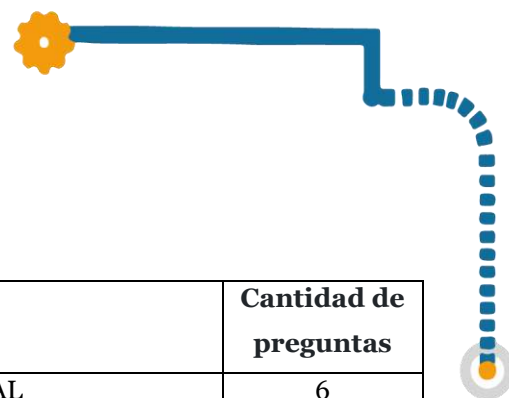
Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional Específico	53	A	C	ERROR
Funcional Específico	54	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	55	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	56	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	57	B	C	ERROR
Funcional Específico	58	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	59	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	60	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	61	C	A	ERROR
Funcional Específico	62	C	B	ERROR
Funcional Específico	63	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	64	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	65	B	A	ERROR
Funcional Específico	66	A	B	ERROR

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO”, referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que los ítems señalados como eliminados no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que, luego del análisis realizado, se observó que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

8. Atendiendo su solicitud en la cual manifiesta “(...) Solicito se ponga en conocimiento cuantas preguntas se hicieron con relación a cada eje temático propuesto. (...)”, es pertinente aclarar que la construcción de las pruebas se realizó bajo parámetros estandarizados, lo cual implicó una cantidad exacta de ítems, por lo que cada cuadernillo contó con la cantidad requerida para la adecuada evaluación de la estructura de prueba y de cada indicador.

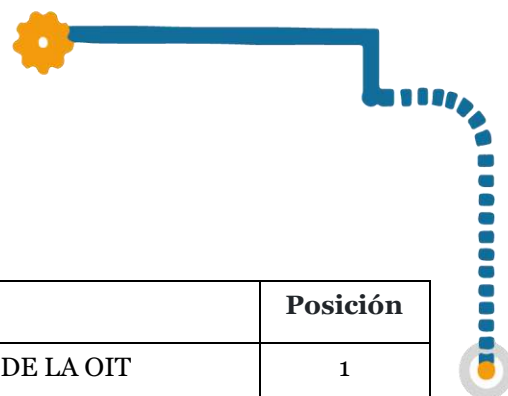
Dado lo anterior, se da respuesta de la siguiente manera:

Tipo de prueba	Indicador	Cantidad de preguntas
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6

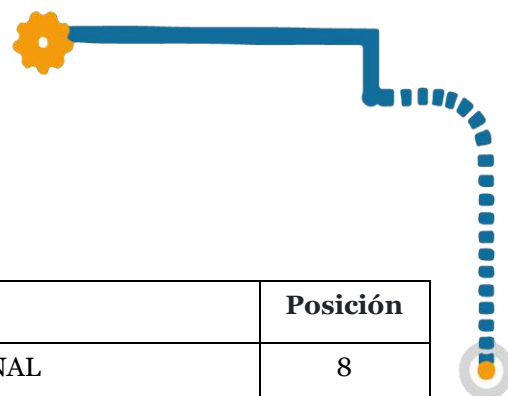


Tipo de prueba	Indicador	Cantidad de preguntas
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	6
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	6
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	6
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	6
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	6
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	6
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	6
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	6
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	6
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	6
Comportamental	ADAPTACIÓN AL CAMBIO	13
Comportamental	APORTE TÉCNICO - PROFESIONAL	13
Comportamental	APRENDIZAJE CONTINUO	13
Comportamental	COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	13
Comportamental	COMUNICACIÓN EFECTIVA	13
Comportamental	GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS	13
Comportamental	INSTRUMENTACIÓN DE DECISIONES	13
Comportamental	ORIENTACIÓN AL RESULTADO	13
Comportamental	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y EL CIUDADANO	13
Comportamental	TRABAJO EN EQUIPO	13

Complementando lo anterior frente a “(...) Cuales ítems estaban asociados a los ejes temáticos que corresponden a: • 1-LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. • CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT. • PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO • MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. (...)”, se da respuesta de la siguiente manera:



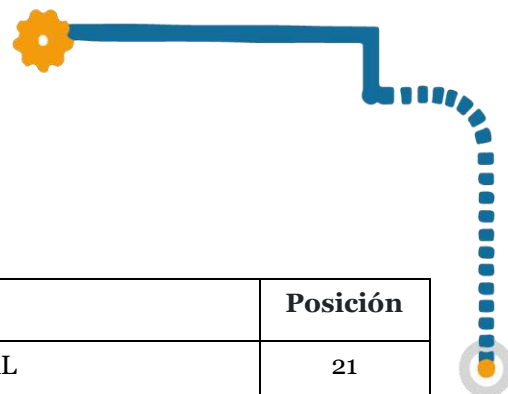
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	1
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	1
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	1
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	2
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	2
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	2
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	3
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	3
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	3
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	4
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	4
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	4
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	5
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	5
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	5
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	7
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	7
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	7
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	8
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	8



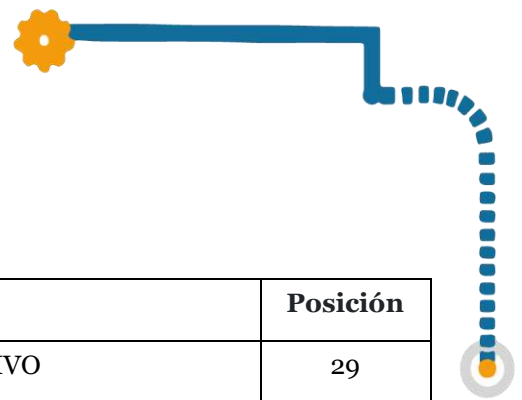
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	8
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	9
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	9
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	9
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	10
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	10
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	10
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	11
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	11
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	11
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	12
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	12
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	12
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	13
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	13
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	13
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	14
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	14
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	14
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	15



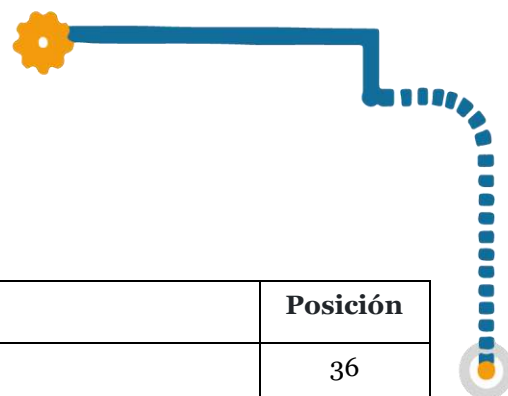
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	15
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	15
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	16
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	16
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	16
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	17
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	17
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	17
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	18
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	18
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	18
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	19
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	19
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	19
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	20
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	20
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	20
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	21



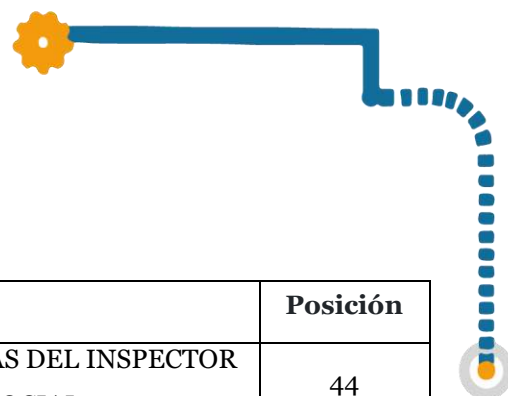
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	21
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	21
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	22
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	22
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	22
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	23
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	23
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	23
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	24
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	24
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	24
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	25
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	25
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	25
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	26
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	26
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	26
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	27
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	27
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	27
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	28
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	28
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	28



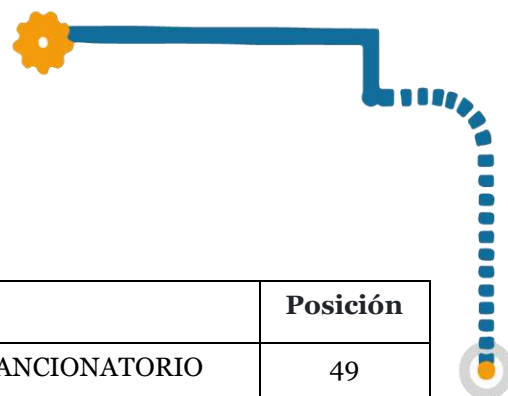
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	29
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	29
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	29
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	30
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	30
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	30
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	31
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	31
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	31
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	32
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	32
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	32
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	33
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	33
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	33
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	34
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	34
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	34
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	35
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	35
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	35
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	36
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	36



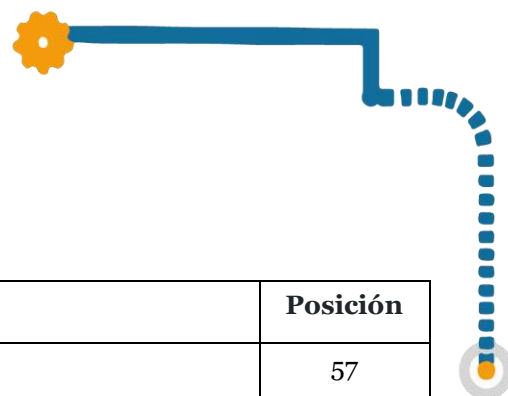
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	36
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	37
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	37
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	37
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	38
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	38
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	38
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	39
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	39
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	39
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	40
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	40
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	40
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	41
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	41
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	41
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	42
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	42
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	42
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	43
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	43
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	43



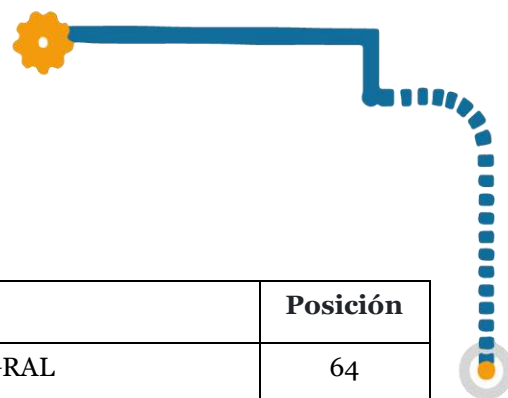
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	44
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	44
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	44
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	45
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	45
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	45
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	46
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	46
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	46
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	47
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	47
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	47
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	48
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	48
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	48
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	49



Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	49
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	49
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	50
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	50
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	50
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	51
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	51
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	51
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	52
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	52
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	52
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	53
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	53
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	53
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	54
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	54
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	54
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	55
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	55
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	55
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	56
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	56
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	56



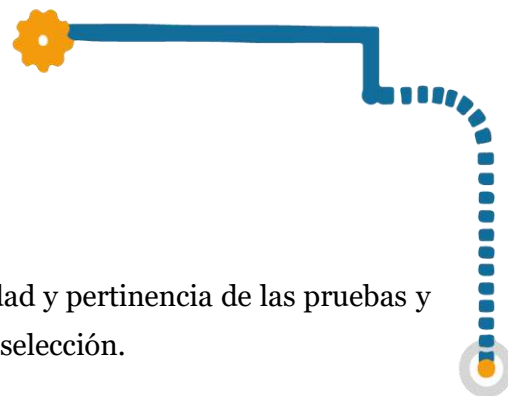
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	57
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	57
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	57
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	58
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	58
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	58
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	59
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	59
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	59
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	60
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	60
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	60
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	61
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	61
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	61
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	62
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	62
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	62
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	63
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	63
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	63
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	64
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	64



Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	64
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	65
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	65
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	65
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	66
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	66
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	66

9. Frente a las afirmaciones expresadas por usted “(...) Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo DE INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, no es el propósito principal del cargo. (...), en primera medida se aclara que la construcción de la prueba del Proceso de Selección No.2618 de 2024 -Ministerio del Trabajo, fue estructurada de acuerdo con la necesidad de cada cargo y determinada por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad que ofertó el empleo al que se inscribió. En la fase de planeación de este proceso de selección, la CNSC adelantó mesas de trabajo con la entidad participante, con el fin de analizar los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), de los empleos reportados por la entidad para el proceso de selección, en cuanto al propósito principal, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales, las competencias comportamentales, y los requisitos de formación académica y experiencia. Esto con la finalidad de conocer a profundidad la naturaleza de los empleos y de esta manera identificar los conocimientos y competencias que debían ser evaluados en los aspirantes que presentaron las pruebas escritas.

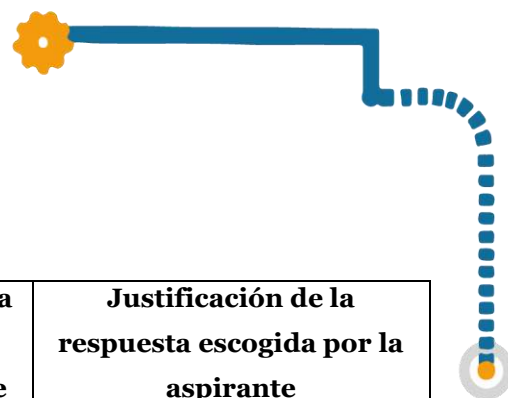
Vale la pena mencionar que los ejes evaluativos e indicadores fueron validados o por la entidad, con la misma rigurosidad sobre la normativa aplicable, la Universidad libre procedió a la construcción de las pruebas, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 2.2.6.34 Decreto 1083 de 2015.



Todo lo anterior garantizando los más altos estándares de calidad y pertinencia de las pruebas y acordes con los documentos que soportan y rigen el proceso de selección.

10. Para atender su solicitud sobre las justificaciones de las preguntas **1, 5, 6, 10, 15, 16, 17, 20, 25, 27, 35, 37, 38, 39, 41, 45, 52, 61, 62, 65, 66**, se da respuesta de la siguiente manera:

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
1	C	es correcta porque la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un método fundamental y explícitamente establecido por el Convenio C111 de la OIT para llevar a cabo la política de no discriminación. El Artículo 3 (a) del Convenio indica que "todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor deberá, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales... procurar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de otros organismos apropiados". Fomentar este diálogo y buscar soluciones consensuadas es esencial para una implementación efectiva de la igualdad de trato, permitiendo abordar las denuncias de sesgo desde una perspectiva	B	es incorrecta porque el enfoque principal del Convenio C111 de la OIT está en la formulación y aplicación de una política nacional para eliminar la discriminación de manera sistemática y preventiva, no en la búsqueda punitiva de antecedentes individuales con fines de sanción inmediata por parte de un funcionario. Si bien la discriminación individual es una violación, la Convención se centra en cambiar las prácticas y sistemas. El Convenio no especifica métodos de investigación o sanciones individuales como la primera o principal acción del funcionario. Su rol es asegurar la implementación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y trato, más que actuar como un ente exclusivamente punitivo



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		colaborativa y práctica, conforme al espíritu del Convenio.		centrado en el pasado individual.
5	C	es correcta porque la documentación metódica de los padecimientos reportados, mediante un registro detallado, es una acción central y explícitamente requerida para una gestión eficaz de la salud laboral y la prevención de riesgos. El Artículo 11 (c) del Convenio C155 de la OIT establece de manera inequívoca que las autoridades competentes deben garantizar el "establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores... y la elaboración de estadísticas anuales". Esta medida es absolutamente indispensable para permitir una intervención eficaz, ya que solo a través de registros precisos se pueden identificar patrones de riesgo, evaluar la magnitud de los	B	es incorrecta porque desarrollar un protocolo de ingreso priorizando la detección no hace parte de las funciones del profesional además que no da una solución directa al caso presentado, dado que se limitaría al examen de ingreso del personal, más no a los exámenes periódicos. El art. 11 del convenio C155 de la OIT establece que la obligatoriedad del " Establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores (...) y la elaboración de estadísticas anuales (...).



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		problemas de salud en el entorno de trabajo y, a partir de estos datos concretos, diseñar y aplicar estrategias correctivas futuras pertinentes y basadas en evidencia.		
6	B	es correcta porque la inspección meticulosa de los dispositivos mecánicos es una medida fundamental y absolutamente indispensable, directamente respaldada por el Convenio C155. El Artículo 16 (1) establece de manera categórica que "Deberá exigirse a los empleadores que (...) garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores". Esta obligación primordial no puede cumplirse sin una verificación activa y continua del estado y la adecuación del equipamiento. La inspección es el mecanismo directo y necesario para	C	es incorrecta porque la finalidad principal de la acción de reemplazar componentes de los dispositivos porque no hace parte de las funciones del profesional del cargo, además si se lleva a cabo el reemplazo de los componentes del dispositivo puede representar un riesgo de salud para el mismo profesional al no contar con los conocimientos técnicos para llevar a cabo esta acción. Si bien el Artículo 5 (a) del Convenio C155 de la OIT menciona el "reemplazo" de los componentes materiales del trabajo como una esfera de acción esta debe hacerse por parte de empleador. El Artículo 4 (2) del Convenio establece que la política nacional en esta materia debe tener por objeto "prevenir los accidentes del



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		asegurar que este mandato fundamental se cumpla a cabalidad, confirmando que el equipamiento se encuentra en condiciones óptimas para proteger eficazmente al personal y prevenir cualquier riesgo potencial derivado de su uso.		trabajo y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo".
10	B	es correcta porque la protección del derecho al buen nombre recae sobre la apreciación de una persona por su comportamiento dentro de la sociedad. Este derecho se encuentra establecido en el Art. 15 de la Constitución Política, el cual indica "Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. (...)". En relación con el derecho al buen nombre la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2020 ha indicado que "Los derechos a la honra y el buen nombre ostentan tanto en instrumentos internacionales como en el	A	es incorrecta porque la protección del derecho al buen nombre NO recae sobre la imagen que se tiene una persona por el libre desarrollo de su personalidad, dado que esto se refiere al derecho a la imagen. Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2020 ha indicado "DERECHO A LA IMAGEN-Derecho autónomo que puede ser lesionado con los derechos a la intimidad, a la honra y al buen nombre de su titular. La Corte Constitucional ha señalado que la imagen es un derecho fundamental y autónomo, que se deriva, además, de la dignidad humana y está íntimamente relacionado con el derecho al libre desarrollo



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		ordenamiento constitucional interno, un reconocimiento expreso. (...) El segundo, dirigido a proteger la reputación o el concepto que de un sujeto tienen las demás personas, ante expresiones ofensivas e injuriosas, o la propagación de informaciones falsas o erróneas que distorsionen dicho concepto. Aunque el derecho a la honra guarda una relación de interdependencia material con el derecho al buen nombre, se diferencian en que, mientras el primero responde a la apreciación que se tiene de la persona a partir de su propia personalidad y comportamientos privados directamente ligados a ella, el segundo se refiere a la apreciación que se tiene del sujeto por asuntos relacionales ligados a la conducta que observa en su desempeño dentro de la sociedad.”		de la personalidad. Así mismo, ha sostenido que corresponde a un concepto amplio que abarca, de un lado, la autodeterminación de la propia imagen en cabeza de todos los sujetos, y de otro, el derecho a disponer sobre la utilización y explotación de la propia imagen por parte de terceros.
15	C	es correcta porque, estas entidades pueden presentar	A	es incorrecta porque, dice que para presentar dicho proyecto



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		esos proyectos de ley relacionados con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, estas están facultadas para presentar proyectos de ley ante el Congreso además por estar relacionada con las funciones de la entidad. Esto conforme al Decreto 4108 de 2011 “ARTÍCULO 6°. FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO. Son funciones del Despacho del ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, las siguientes: (...) Dirigir la Agenda Legislativa en materia de trabajo, empleo, pensiones y economía solidaria del Sector Administrativo del Trabajo y de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, y presentar los proyectos de ley al Congreso de la República.” y a la Constitución Nacional de 1991 “ARTÍCULO 156. La Corte Constitucional, el Consejo		de ley la entidad incluiría regulación salarial como mejora en cuestiones de salud, lo que iría en contra de lo normado que “Todo proyecto de ley debe referirse a una misma materia y sería inadmisibles las disposiciones o modificaciones que no se relacionen con ella (...)” relacionado en el art. 158 de la Constitución Nacional de 1991. En el contexto lo que justamente se prioriza para la presentación del proyecto de ley es lo relacionado con la mejora salarial, los aspectos de salud pueden optar por otros mecanismos priorizando así los casos del personal que amerite la urgencia en su atención.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones.”.		
16	B	es correcta porque dice que puede acudir a las casas de refugio como acogida temporal para la protección y atención integral estando a cargo del Estado, del contexto se indica que NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada. Conforme se tiene en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. Las Casas de Refugio son sitios de acogida temporales, dignos, gratuitos y seguros, en los que se ofrece el alojamiento, la alimentación y vestimenta, para la protección y atención integral de las mujeres que son víctimas de los diferentes tipos y formas de	A	es incorrecta porque, dice que dada la circunstancia la protección y atención integral está a cargo del inspector de trabajo del lugar, pero el contexto del caso corresponde a situaciones de violencia perpetradas por la pareja de una compañera de trabajo por aspectos personales no suscitada por la relación laboral de subordinación, son empleados de la misma empresa, pero no tendría necesariamente que asumir el Inspector de Trabajo, esto conforme a la ley 1010 de 2006. “ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		violencia (...). En donde se realizan asesorías y asistencias técnicas-legales para asegurar el acceso a la justicia, el acompañamiento psicosocial y psicopedagógico, la orientación ocupacional Y/o educacional, la empleabilidad, el emprendimiento y el apoyo de fe; cuando así sea solicitado constituyéndose en el escenario principal para garantizar la seguridad, la interrupción del ciclo de la violencia, la reconstrucción de los proyectos de vida, autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia.”		definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”. Lo correcto en el caso a tratar, es acudir a una casa de refugio que proporciona el Estado con el fin de salvaguardar sus derechos.
17	C	es correcta porque, dice que la administración Nacional en articulación con las territoriales, incentivan a las empresas a que contraten a las mujeres víctimas, esto es conforme a la ruta que debe trazarse en beneficio de las personas con situaciones de violencia, para lo cual en forma articulada brindarán incentivos	B	es incorrecta porque, dice que dentro del marco legal de violencia de género a las mujeres víctimas independiente de incentivos las empresas deben contratarlas, señalando obligación la contratación, así NO se observaría el incentivo ofrecido a las empresas que vinculan a éste tipo de personas, en beneficio de incentivos



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		a las empresas privadas que las contraten, como en esta situación se contextualiza una mujer víctima de un delito de violencia intrafamiliar (art. 229 Código Penal). Lo anterior conforme a la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. (...) PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y en articulación con las entidades territoriales a partir de la promulgación de la presente ley crearán una ruta de empleabilidad, emprendimiento y formalización, conforme a lo estipulado en el presente artículo, para las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y mujeres víctimas de violencias basadas en género. Esta ruta deberá contener como mínimo, capacitación, oportunidad e incentivos para las empresas privadas que las contraten. Para este efecto, tendrán un plazo de un año para la		contemplaría como opción dicha contratación; esto es conforme a la ruta que debe trazarse en beneficio de las personas con situaciones de violencia, para lo cual en forma articulada brindarán incentivos a las empresas privadas que las contraten, como en esta situación se contextualiza una mujer víctima de un delito de violencia intrafamiliar (art. 229 Código Penal). Lo antes referido se menciona en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. (...) PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y en articulación con las entidades territoriales a partir de la promulgación de la presente ley crearán una ruta de empleabilidad, emprendimiento y formalización, conforme a lo estipulado en el presente artículo, para las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y mujeres víctimas de violencias basadas en género. Esta ruta deberá contener como



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		reglamentación de lo dispuesto en este párrafo, vencido este término presentarán al congreso un informe sobre los avances y resultados de la implementación de dicha ruta.”		mínimo, capacitación, oportunidad e incentivos para las empresas privadas que las contraten. Para este efecto, tendrán un plazo de un año para la reglamentación de lo dispuesto en este párrafo, vencido este término presentarán al congreso un informe sobre los avances y resultados de la implementación de dicha ruta.”
27	B	es correcta, porque le corresponde al profesional del área jurídica, dar respuesta técnica y oportuna a los requerimientos de los órganos de control cuando estos versan sobre situaciones administrativas laborales. En este caso, la Procuraduría solicita información relacionada con un exservidor que fue desvinculado tras el término de su nombramiento provisional, hecho que debe estar respaldado por un análisis del expediente y la proyección de una respuesta que detalle el procedimiento seguido,	A	es incorrecta, porque si bien el área que gestionó el trámite de desvinculación puede haber ejecutado actos administrativos relacionados con la renuncia, no tiene la competencia para responder requerimientos de carácter jurídico o realizar análisis normativos relacionados con la legalidad, efectos o posibilidad de revocatoria de dichos actos. Cuando una autoridad de control como la Procuraduría General de la Nación realiza un requerimiento sobre la legalidad o validez de una renuncia, o sobre los actos administrativos



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		anexando los actos administrativos respectivos. Además, según el artículo 3 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), las autoridades administrativas deben actuar conforme a los principios de legalidad, responsabilidad, transparencia y buena fe. Omitir la respuesta directa o desviar el trámite sin análisis jurídico iría en contravía de estos principios: “artículo 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. 4. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes. 7. En virtud del principio de responsabilidad,		que la aceptaron, la competencia para responder recae en la dependencia jurídica, la cual está facultada para proyectar y emitir conceptos o respuestas en asuntos de carácter jurídico, en cumplimiento de sus funciones. La función de estudiar y proyectar requerimientos relacionados con situaciones administrativas laborales, entre ellas renuncias, corresponde a los profesionales del área jurídica. Delegar esta labor a otra dependencia por el solo hecho de que tramitó materialmente la desvinculación implicaría un desconocimiento de las competencias propias de cada dependencia, lo cual contraviene el principio de coordinación, establecido en el artículo 3 del CPACA (Ley 1437 de 2011). “Artículo 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos. 8. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal". y el Artículo 30 de la ley 1437 de 2011 "Peticiones entre autoridades, si una autoridad pide información a otra, esta debe responder en máximo 10 días, para otros casos deberá ajustarse al artículo 14 de la precitada norma".		administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. (...) 10. En virtud del principio de coordinación, las autoridades concertarán sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares".
35	C	es correcta porque para el caso particular, tanto el descuento judicial por alimentos, como el descuento por cooperativas, tienen una prelación SUPERIOR a las de un hipotecario. En primera medida, el artículo 134 del Código de Infancia y	A	es incorrecta porque un embargo hipotecario no tiene mayor prelación que deducción en favor de una cooperativa. No hay discusión en cuanto a que las obligaciones alimentarias van en primer lugar de todas las demás, pero hay norma en específico que le da preferencia



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Adolescencia señala que “los créditos por alimentos a favor de los niños, las niñas y los adolescentes gozan de prelación sobre todos los demás”. Entonces, la que está en primer lugar para el descuento es la orden del juzgado de familia. Luego, tenemos que las obligaciones con cooperativas también tienen prelación sobre todas las demás obligaciones, excepto las alimentarias. Así lo dice el artículo 144 de la Ley 79 de 1988. Veamos: “Artículo 144. Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Finalmente, y de conformidad con el artículo 2499 del Código Civil, las obligaciones hipotecarias se consideran de tercera clase, estando por debajo de las alimentarias, de cooperativas, y las de primera y segunda clase civil. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de		a los descuentos de cooperativas sobre los demás créditos. El artículo 144 de la Ley 79 de 1988, dice: “Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Así mismo, el artículo 299 del Código Civil clasifica a las obligaciones hipotecarias como de tercera clase. Veamos: “Art. 2499. La tercera clase de créditos comprende los hipotecarios. A cada finca gravada con hipoteca podrá abrirse, a petición de los respectivos acreedores, o de cualquiera de ellos, un concurso particular para que se les pague inmediatamente con ella, según el orden de las fechas de sus hipotecas. Las hipotecas de una misma fecha que gravan una misma finca, preferirán unas a otras en el orden de su inscripción. En este concurso se pagarán primeramente las costas judiciales causadas en él”.



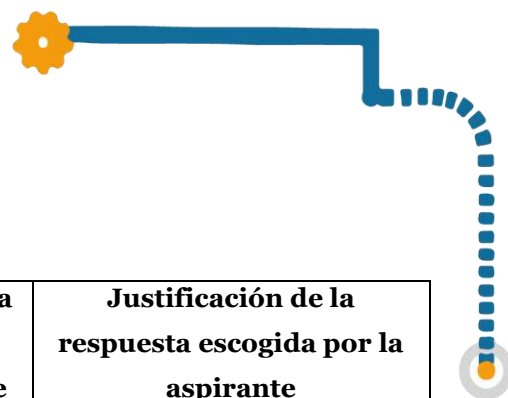
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las		Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque		descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad. Entonces, no es posible acatar la orden de descuento del hipotecario, porque en todo caso hay dos créditos por delante de él en cuanto a prelación, y al haberse aplicado el primero de ellos excede el monto que puede ser aplicado para cumplir la orden judicial.		apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad.
37	C	es correcta, porque es una causal de suspensión de las empresas de servicios temporales cuando “no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene sus ajustes”, de conformidad con el inciso 1 del artículo 21 del Decreto 4369 de 2006, es una causal expresa de	B	es incorrecta, porque las causales de sanciones por multas están establecidas en el artículo 20 del Decreto 4369 de 2006. El inciso 4 de esta norma indica que cuando la empresa de servicios temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad será sancionada siempre y cuando NO exista fuente de una sanción superior como la



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		suspensión el hecho que la EST no actualice la póliza de garantía de cumplimiento de obligaciones laborales dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo legal vigente.		suspensión o cancelación de funcionamiento.
38	C	es correcta, porque las empresas de servicios temporales tienen la obligación de informar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, a la correspondiente usuaria del servicio sobre la afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior. En el evento que la EST no entregue la información o la presente con inconsistencias, la usuaria deberá informar al Ministerio del Trabajo, quien, a su vez, puede requerir esta información de forma directa a la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de la EST, esto de	B	es incorrecta porque, en el evento que la EST no entregue la información o la presente con inconsistencias, la usuaria deberá informar al Ministerio del Trabajo, quien, a su vez, puede requerir esta información de forma directa a la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de la EST, esto de conformidad con el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006. Según esta norma, la omisión de entrega de esta información hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de informar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, a la correspondiente usuaria del servicio sobre la



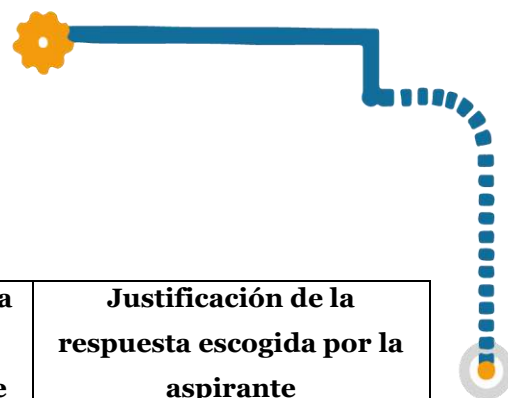
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		conformidad con el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006. Según esta norma, la omisión de entrega de esta información hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes.		afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.
39	C	es correcta, porque, mediante sentencia 00716 del 8 de agosto de 2019, el Consejo de Estado, Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez, reiteró que “las empresas de servicios temporales no pueden abstenerse de iniciar conversaciones y/o negociaciones directas con sindicatos de industria, alegando que no existe correspondencia entre la actividad empresarial de intermediación laboral que ellas desarrollan y el sector de la economía al cual pertenecen las organizaciones sindicales que les presenten pliegos, puesto que ello iría en contravía de los derechos de asociación y de negociación colectiva,	A	es incorrecta, porque, según el artículo 354 del CST, negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales, constituye un acto atentatorio contra el derecho de asociación sindical. Del mismo modo, mediante sentencia 00716 del 8 de agosto de 2019 el Consejo de Estado, Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez, reiteró que “las empresas de servicios temporales no pueden abstenerse de iniciar conversaciones y/o negociaciones directas con sindicatos de industria, alegando que no existe correspondencia entre la actividad empresarial de



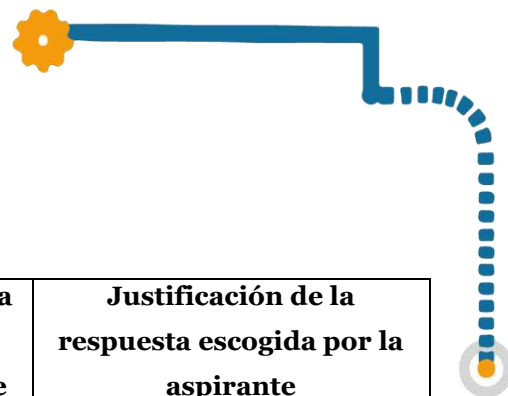
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		reconocidos en normas nacionales e internacionales; y además, contraría el carácter obligatorio que el legislador le atribuyó a la etapa de arreglo directo.” Además, en virtud del artículo 354 del CST, negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales constituye un acto atentatorio contra el derecho de asociación sindical.		intermediación laboral que ellas desarrollan y el sector de la economía al cual pertenecen las organizaciones sindicales que les presenten pliegos, puesto que ello iría en contravía de los derechos de asociación y de negociación colectiva, reconocidos en normas nacionales e internacionales; y además, contraría el carácter obligatorio que el legislador le atribuyó a la etapa de arreglo directo.”
41	C	es correcta, porque con la presentación del pliego de peticiones la entidad pública tiene la obligación de iniciar el proceso de negociación so pena de las sanciones del Ministerio del Trabajo. La entidad pública NO puede negarse a negociar bajo el argumento que el sindicato no existe. Sentencias C-567 de 2000, T-784 de 2001 y C-472 de 2013, y artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho	B	es incorrecta, porque el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica” La Corte Constitucional ha explicado que “este efecto se conoce en la doctrina como personería jurídica automática, para significar que entre el acto de creación de un sindicato y el nacimiento de una persona jurídica distinta a la de sus



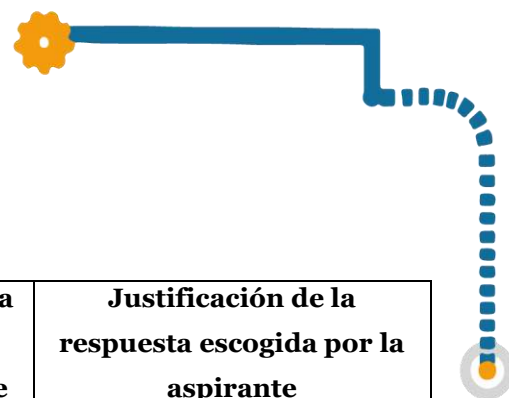
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.”		creadores, no media ningún procedimiento, trámite o elemento adicional." Sentencias C-567 de 2000, T-784 de 2001 y C-472 de 2013. Por tanto, el acto de constitución del sindicato es declarativo, no constitutivo, razón por la cual, con el registro sindical no se verifica que el sindicato tiene personería jurídica.
45	B	es correcta, porque la función 17-6 del manual faculta explícitamente al inspector para realizar visitas aleatorias y verificar las prácticas de igualdad salarial. Además, le permite imponer las sanciones correspondientes, tal como lo establece el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en estricto cumplimiento de la Ley 1496 de 2011. Esta acción directa asegura la erradicación de la discriminación y la garantía de la equidad remunerativa entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Ministerio del Trabajo. (2024). Manual de competencias del	C	es incorrecta, porque aunque la promoción de acuerdos de mejora es una acción válida y se enmarca en la función 11-4 del inspector, ante un incumplimiento en materia de igualdad salarial que ya fue detectado y sobre el cual existían advertencias previas, la intervención debe ser más decisiva. La competencia del inspector se extiende a la imposición de sanciones. Esto es crucial para asegurar el cumplimiento efectivo de la normativa y garantizar la equidad remunerativa, más allá de la mera concertación. Ministerio del Trabajo. (2024).



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011. Por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres... Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 486.		Manual de competencias del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.
52	B	es correcta, porque al existir un documento que preste título ejecutivo en donde se contenga una obligación clara, expresa y actualmente exigible, es deber de la entidad iniciar la acción de cobro. Al respecto, el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 manifestó que: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto,	C	es incorrecta, porque las entidades públicas gozan de jurisdicción coactiva para reclamar por la vía administrativa las obligaciones a su favor, por lo tanto, no procede el traslado de la sanción. Lo anterior se fundamenta en el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 que, al respecto, señala: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”. Por su parte, el mencionado párrafo del artículo 104 de la misma Ley señaló que “Para los solos efectos de este Código, se entiende por entidad pública todo órgano, organismo o entidad estatal, con independencia de su denominación; las sociedades o empresas en las que el Estado tenga una participación igual o superior al 50% de su capital; y los entes con aportes o participación estatal igual o superior al 50%”.		ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”.
61	C	es correcta, porque los dos primeros días de incapacidad por enfermedad de origen común debe pagarlos directamente el empleador. De ello da cuenta el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, que así lo establece en el párrafo 1º del artículo 3.2.1.10. Dice la norma: "En el Sistema General de	A	es incorrecta, porque los dos primeros días de incapacidad de origen común, como el caso que nos ocupa, deben ser pagados de manera directa por el empleador, y NO por la EPS. Así lo señala el Decreto 780 de 2016 en el párrafo 1º del artículo 3.2.1.10. Según la norma: "En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de



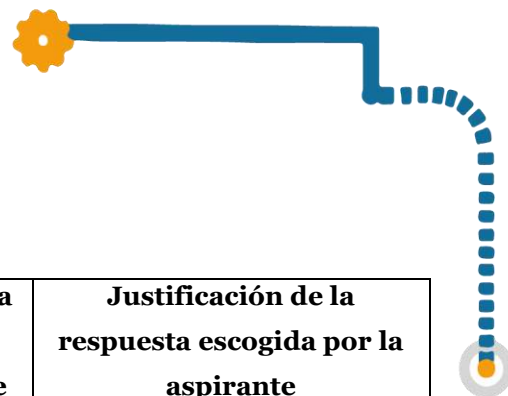
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente". Por lo tanto, la EPS Y NO está obligada a girar suma alguna por esta incapacidad.		los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente". Por ende, NO le compete a la EPS Y reconocer y menos asumir prestación económica alguna para esta incapacidad.
62	C	es correcta, porque al analizar tanto la fecha de expedición de la incapacidad por parte de la EPS Z, como la de reconocimiento de la misma en nómina, la empresa industrial y comercial del Estado, como empleador está facultada para el respectivo cobro, pues todavía está en tiempo y forma para hacerlo. Así lo indica el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011, que dice: "Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los	B	es incorrecta, porque el tiempo de prescripción de las incapacidades de origen común ante las Entidades Promotoras de Salud es de tres años, y NO de un año como erróneamente se señala en la opción. Así lo dice el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011: "Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas



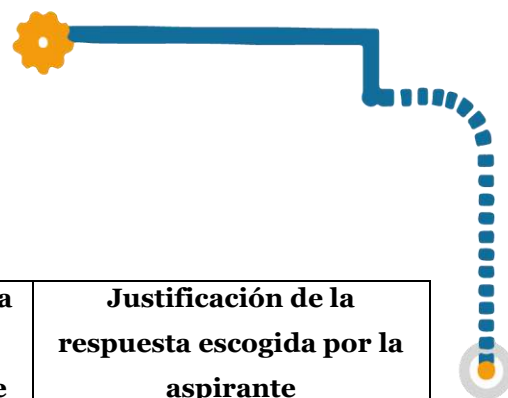
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador”.		prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador”. Entonces, este argumento carece de validez legal y la EPS Z debe reconocer y rembolsar la incapacidad a la entidad consultante, pues aún está dentro del tiempo para hacerlo.
65	B	es correcta, porque lo que resulta pertinente para el caso particular es exceptuar el ingreso NO salarial de la base de liquidación de aportes para pensiones, puesto que el mismo está dentro de los topes autorizados por ley para aplicar esta figura. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Veamos: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la	A	es incorrecta, porque debe distinguirse, para los efectos del caso, la incidencia PRESTACIONAL, y lo que se engloba a efectos inclusión/exclusión de SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles pagos NO se entienden constitutivos de salario, como la bonificación aquí descrita. Esta NO suma a efectos de primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y en fin, todo lo que se derive de la relación laboral que NO tenga incidencia en seguridad social. Ahora bien,



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		remuneración”. Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso a estudiar el ingreso NO salarial NO conformará el Ingreso Base de Cotización en pensión, y por ende es legalmente posible NO tenerla en cuenta.		para el cálculo de APORTES A SEGURIDAD SOCIAL, existe normatividad específica que establece unos topes para excluir de la base de aportes. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la noma: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”. Entonces, para el caso particular, las exclusiones de base a efectos de seguridad social (particularmente pensiones, como la consulta) tienen como tope el 40%. La justificación para tener o NO en cuenta, NO es la incidencia prestacional, sino lo reglado a efectos de aportes a PILA.
66	A	es correcta, porque lo que procede para el caso particular es excluir el ingreso NO salarial de la base de liquidación de	B	es incorrecta, porque debe distinguirse, para los efectos del caso, la incidencia PRESTACIONAL, y lo que se



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		aportes para salud, dado que el mismo está dentro de los topes permitidos por ley para aplicar esta figura. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la norma: "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración". Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso particular el pago NO salarial NO conformará el Ingreso Base de Cotización en salud, y por ende es legalmente viable NO tenerla en cuenta.		entiende a efectos inclusión/exclusión de SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala que pagos NO constituyen salario, como la bonificación aquí descrita. Ésta NO suma a efectos de primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y en fin, todo lo que se derive de la relación laboral que NO tenga incidencia en seguridad social. Ahora bien, para el cálculo de APORTES A SEGURIDAD SOCIAL, existe normatividad específica que establece unos topes para excluir de la base de aportes. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la norma: "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la

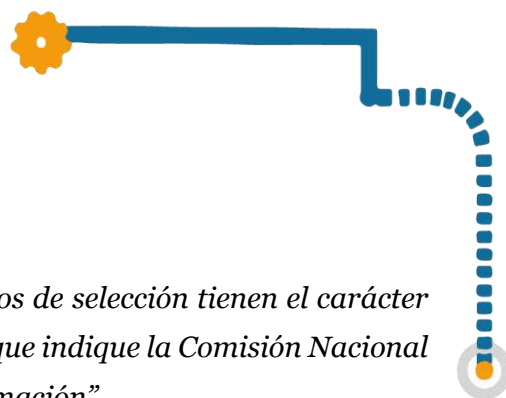


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
				remuneración”. Entonces, para el caso particular NO se sigue la misma lógica, esto es, que las exclusiones de base a efectos de seguridad social (sistema de salud, como el caso de consulta) tienen como tope el 40%. La justificación para tener o NO en cuenta, NO es la incidencia prestacional, sino lo reglado a efectos de aportes a PILA.

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta cuenta con su respectiva justificación conceptual y técnica y fue validado su sustento teórico por los expertos participantes en su construcción, lo cual demuestra que para cada pregunta solo existe una única respuesta correcta.

Cabe señalar que, para la construcción de estas pruebas, se contó con un equipo de expertos en cada una de las temáticas que aborda, cada uno de los indicadores que componen la prueba, quienes cumplen con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente proceso de selección, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

11. En cuanto a su solicitud sobre “(...) La evidencia solicitada incluye la validez de contenido, constructor y predicción; en la cual debe soportarse el protocolo donde se discutieron y aprobaron las preguntas, así como prueba de pilotaje y confiabilidad de cada una de las preguntas objetadas. (...)”, construcción, validación y confiabilidad de las pruebas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que esta información tiene un carácter confidencial, como quiera que el inciso 3º del Numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, reglamenta que:



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

Por lo tanto, no es posible acceder a su petición de conformidad con lo estipulado en el anterior apartado, en el que se recalca la confidencialidad de las pruebas aplicadas.

12. Frente a su solicitud de recalificación de la prueba, se aclara que, de acuerdo con la revisión en el aplicativo SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado a la aspirante, la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con:

Prueba Escrita de Competencias Funcionales	Puntaje obtenido
	62.55

Información obtenida del aplicativo SIMO

En esa medida, se confirma su resultado de **NO ADMITIDO** en las pruebas, de acuerdo con el puntaje mínimo aprobatorio establecido en el artículo 16 del Acuerdo de convocatoria, lo cual indica que **NO SUPERÓ** la Prueba de competencias funcionales; por lo tanto, **NO CONTINÚA** en el proceso de selección, por ser estas pruebas de carácter eliminatorio, según lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria.

Por otra parte, es necesario recalcar que, de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes definitivas de los empleos de los proceso de selección del Proceso de Selección no. 2618 de 2024, el procesamiento de los datos de las hojas de respuesta y calificaciones, se realizó garantizando la transparencia, operatividad, confidencialidad, seguridad e inviolabilidad a la reserva en aplicación de los principios que rigen el Proceso de selección, generando resultados de las pruebas a partir de la lectura óptica de las respuestas consignadas por los aspirantes en sus respectivas hojas de respuesta, dicho procedimiento es realizado e informatizado, y consiste en sistematizar la información registrada en dichas hojas, a través de una máquina lectora de marcas ópticas de alta sensibilidad que es previamente calibrada y cuenta con altos estándares de calidad; el software utilizado, además de digitalizar los datos leídos, captura altos volúmenes de información, con alta precisión y exactitud.

Posteriormente, se realiza una verificación de que hayan sido leídas la totalidad de las hojas de los concursantes citados con el uso de herramientas computacionales que garantizan el cruce correcto de esta información.

Debido a la alta sensibilidad de la máquina lectora, mediante la Guía de Orientación al Aspirante para la aplicación y acceso a las pruebas escritas publicado en el enlace https://proyectos.unilibre.edu.co/guia_mintrabajo/ en el Módulo 4, se recomendó:

- Hacer solo una marca por pregunta en la hoja de respuestas, rellenando totalmente con lápiz el óvalo de la respuesta que considere correcta.
- Verificar que la respuesta señalada corresponda a la pregunta analizada
- No rayar, destruir, doblar, ni extraer hojas del cuadernillo, la hoja de respuestas o la hoja de operaciones.

Ahora bien, en atención a su petición se realizó una verificación al archivo de respuestas generado del proceso de lectura óptica y una verificación física y manual de su hoja de respuestas, constatando mediante esta revisión que los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados y que dieron lugar los resultados obtenidos y publicados en el aplicativo SIMO, por consiguiente, NO hay lugar a correcciones.

13. En lo que corresponde a la notificación de la presente respuesta a través de correo electrónico “(...) para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico (...)”, es pertinente recordar lo dispuesto en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, el cual hace parte integral de la normatividad que regula el presente proceso de selección y señala:

“4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

(...)

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.”

De conformidad con lo anterior, cabe destacar lo descrito en el numeral 1.1 del referido Anexo, que sobre la publicación y divulgación de la información establece:

“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:

(...)

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

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

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, los cuales rigen el presente Proceso de Selección, **CONFIRMAMOS** los resultados publicados el día 10 de septiembre de 2025; los cuales, para su prueba de **Competencias Funcionales** corresponden a: **62.55**. Motivo por el cual, usted **NO CONTINÚA** en el concurso. En lo que corresponde a los resultados de la prueba de **Competencias Comportamentales**, se itera que no es procedente hacer alusión a los mismos, toda vez que su puntaje en la referida Prueba de Competencias Funcionales **NO** superó el mínimo aprobatorio requerido. Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en el inciso 4.3 del numeral 4 del Anexo del acuerdo de Convocatoria.

La presente decisión atiende de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de

2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.

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

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,



CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO.

Coordinador General - Proceso de Selección Ministerio del Trabajo.

UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Daniela Caraballo

Supervisó: Maricela Pérez Medina

Auditó: Marlina Castellar

Aprobó: Luz Mery Naranjo Cárdenas



CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B

Bogotá D.C., catorce (14) de enero de dos mil veinticinco (2025)

Referencia: Nulidad
Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros¹
Demandado: Comisión Nacional del Servicio Civil², Ministerio del Trabajo
Tema: Subsanción de la demanda

Asunto

El despacho decide sobre la admisibilidad de la demanda presentada por Nelson Camilo Neuque Díaz y otros.

1. Antecedentes

1.1. La demanda

1. Los demandantes presentaron demanda, en ejercicio del medio de control de que trata el artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo³, en orden a que se declarara la nulidad i) del Acuerdo 20 del 16 de mayo de 2024 proferido por la CNSC «[p]or el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024» y ii) de la Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024, proferida por el Ministerio del Trabajo «[p]or la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales⁴ para los empleos de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo».

¹ Rubén Darío Robayo Ortiz, Alfonso de Jesús Cardona Vanegas, Javier Enrique Rosas Walteros, Xavier José Mercado Mejía, Jorge Uribe Quintero, Andrea Lilian Uribe Peña, Olga Marina Espitia Castillo, Ana Patricia Gil Montoya, Margarita María Osorio Arango y Nidia Estela Graciano Ramírez.

² En adelante CNSC.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

2. En el escrito de la demanda solicitaron la suspensión provisional de los actos objeto de censura.

1.2. Inadmisión de la demanda

3. En auto del 30 de agosto de 2024, el despacho concedió a la parte actora un término de 10 días para subsanar la demanda de nulidad, en orden a que cumplieran con los siguientes requisitos:

- i) Informara el canal de notificaciones judiciales de la parte demandante registrado en el sistema de la Unidad Nacional de Registro de Abogados y Auxiliares de la Justicia.
- ii) Acreditara el envío simultáneo del escrito de la demanda esta vez con inclusión de anexos, en los términos señalados por el numeral 8 del artículo 162 del CPACA, en concordancia con el artículo 6 de la Ley 2213 de 2022.
- iii) Enviara copia del escrito de subsanación a la parte demandada de conformidad con lo señalado en el numeral 8 del artículo 162 del CPACA, en concordancia con el artículo 6 de la Ley 2213 de 2022.

1.3. Subsanación de la demanda

4. El 19 de noviembre de 2024, los demandantes presentaron el memorial de subsanación, dando cumplimiento a lo ordenado en el auto del 30 de agosto de 2024.

2. Consideraciones

2.1. Subsanación de la demanda

5. El escrito de subsanación debe ser congruente y completo en relación a los yerros que se indican en el auto que la inadmite; es decir, el memorial i) debe encaminarse únicamente a corregir lo indicado en el auto inadmisorio, pues de otro modo podría presentarse una reforma a la demanda; y ii) debe contener la subsanación en relación a todas las falencias indicadas por la autoridad judicial, ya que, de no ser así, aquella estaría incompleta, dando lugar a su rechazo.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

2.2. Oportunidad

6. El artículo 170 del CPACA prevé que «[s]e inadmitirá la demanda que carezca de los requisitos señalados en la ley por auto susceptible de reposición, en el que se expondrán sus defectos, para que el demandante los corrija en el plazo de diez (10) días. Si no lo hiciere se rechazará la demanda».

7. Así las cosas, el auto inadmisorio fue notificado el 13 de noviembre de 2024 por correo electrónico y el memorial de subsanación fue presentado el 19 de noviembre siguiente, es decir, dentro del término 10 días siguientes a la notificación de la referida providencia.

2.3. Caso concreto

8. El despacho, al revisar el cumplimiento de los requisitos por los cuales fue inadmitida la demanda del medio de control de nulidad, observa lo siguiente:

- Dirección de notificaciones personales y canal digital

9. En el escrito de subsanación el apoderado judicial de la parte actora informó que el canal de notificaciones judiciales es daniellinares10@hotmail.com.

10. Una vez verificado por el despacho, se constata que este correo electrónico sí corresponde al asociado en la Unidad Nacional de Registro de Abogados y Auxiliares de la Justicia. Por lo tanto, este requisito se encuentra satisfecho.

- Envío simultáneo de la demanda y de sus anexos al demandado con la presentación de la demanda

11. Este requisito se encuentra satisfecho pues se acreditó el envío de la demanda, incluyendo la subsanación de esta, y sus anexos a la CNSC en el correo electrónico notificacionesjudiciales@cns.gov.co y al Ministerio del Trabajo en el correo notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co.

12. En atención de lo anterior, el despacho entiende subsanada la demanda, por lo cual, se dispondrá su admisión en la parte resolutive de esta providencia.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

En mérito de lo expuesto, el despacho

RESUELVE:

Primero. Admitir la demanda presentada por la parte demandante, en ejercicio del medio de control de nulidad, contra la CNSC y el Ministerio del Trabajo.

Segundo. Notificar esta providencia a la entidad demandada y al demandante en la forma prevista por los artículos 199 y 171 numeral 1 del CPACA.

Tercero. Notificar personalmente esta providencia al agente del Ministerio Público, de conformidad con el numeral 2 del artículo 171 del CPACA, y a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en aplicación del inciso 6 del artículo 612 del Código General del Proceso, modificadorio del artículo 199 del CPACA.

Cuarto. Ordenar a la Secretaría de la Sección Segunda del Consejo de Estado corra traslado de la demanda por el término de treinta (30) días, como lo prescribe el artículo 172 del CPACA.

Quinto. No hay lugar a exigir a los demandantes el depósito correspondiente a los gastos del proceso, por expresa disposición de la parte final del ordinal 4 del artículo 171 del CPACA.

Sexto. Prevenir a las demandadas que, durante el término para dar respuesta a la demanda, deberá allegar el expediente administrativo que contenga los antecedentes de la actuación objeto del proceso y que se encuentren en su poder según el parágrafo 1 del artículo 175 del CPACA.

Séptimo. Ordenar a la Secretaría de la Sección Segunda de la Corporación que, en acatamiento y con sujeción a lo previsto en el ordinal 5 del artículo 171 de la Ley 1437 de 2011, informe a la comunidad sobre la existencia del presente trámite.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

Octavo. Notificar esta providencia en los términos del artículo 205 del CPACA.

Noveno. Efectuar las anotaciones de rigor registradas en la plataforma Samai.

JUAN ENRIQUE BEDOYA ESCOBAR
Firmado electrónicamente

CONSTANCIA: La presente providencia fue firmada electrónicamente por el ponente en la plataforma del Consejo de Estado denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación, y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 del CPACA

APP

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA
SECCIÓN PRIMERA
SUBSECCIÓN B**

Bogotá D.C., tres (3) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Magistrado Ponente: OSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS
Expediente: No. 250002341000202401576-00
Demandantes: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ
Demandados: NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO
Referencia: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS E INTERESES COLECTIVOS
Asunto: Admite demanda

El señor Daniel Alfonso Linares, en ejercicio del medio de control de protección de los derechos e intereses colectivos consagrado en el artículo 144 de la Ley 1437, demanda al Ministerio del Trabajo y a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNCS, con el fin de que se protejan los derechos e intereses colectivos a la moralidad administrativa y al patrimonio público, supuestamente vulnerados con ocasión de la convocatoria para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo mediante el proceso de selección No. 2618 de 2024, convocado mediante el Acuerdo No. 20 de 16 de mayo de 2024.

Visto el informe secretarial que antecede, puesto en conocimiento del Despacho el 3 de febrero de 2024 (documento 008¹), en atención a que la demanda de la referencia fue subsanada y cumple con los requisitos legales consagrados en el artículo 18 de la Ley 472 de 1998 y el artículo 144 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo la misma será **admitida**.

En consecuencia, **dispónese:**

¹ Ingreso al Despacho 3 de febrero de 2024.

1º) Por reunir los requisitos de forma contemplados en el artículo 18 de la Ley 472 de 1998, **admítase** la demanda de la referencia.

2º) Notifíquesele personalmente esta decisión a los representantes legales del Ministerio del Trabajo y a la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNCS, o quienes hagan sus veces según lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 472 de 1998, **haciéndoles** entrega de copia de la demanda y de sus anexos.

3º) Adviértaseles los demandados que disponen de un término de diez (10) días contados a partir de la notificación personal de esta providencia, para contestar la demanda y solicitar la práctica de las pruebas que pretendan hacer valer en el proceso; así mismo, **hágaseles** saber que la decisión que corresponda adoptar en este asunto será proferida en los términos que establece la Ley 472 de 1998.

4º) Para los efectos previstos en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 472 de 1998, **notifíquese** esta providencia a la Defensoría del Pueblo, y **remítase** a la citada entidad copia de la demanda y del auto admisorio de la misma para el registro de que trata el artículo 80 de dicha disposición legal.

5º) A costa de la parte actora, **infórmese** a la comunidad en general, a través de un medio escrito masivo de comunicación o de cualquier mecanismo eficaz sobre la existencia de la presente demanda. Prueba de la anterior comunicación deberá ser allegada al expediente en el término de tres (3) días.

6º) Notifíquese al agente del Ministerio Público delegado ante esta Corporación, de conformidad con lo previsto en los artículos 21 y 43 de la Ley 472 de 1998.

7º) Notifíquese personalmente al Director General o al representante delegado para el efecto de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en los términos del artículo 199 de la Ley 1437 de 2011 modificado por el artículo 612 de la Ley 1564 de 2012.

Expediente No. 2500023410002024001576-00
Actor: Daniel Alfonso Linares González
Protección de los Derechos e Intereses Colectivos

8º) Ínstase a la Secretaría de la Sección Primera de esta Corporación a ingresar los expedientes al Despacho vencido el término de ejecutoria de las providencias proferidas por el Despacho.

9º) Ejecutoriado este proveído y cumplido lo anterior, **regrese** el expediente al Despacho para continuar con el trámite correspondiente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS
Magistrado
Firmado Electrónicamente

Nota: La presente providencia fue firmada electrónicamente por el Magistrado Ponente que conforma la Sección Primera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca en la plataforma denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 de CPACA.

Bogotá D.C. 25 de marzo de 2025

Doctor

OSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS

Magistrado Tribunal Administrativo de Cundinamarca - Sección Primera -
Subsección B

Radicado: No. 250002341000202401576-00
Demandante: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ
Demandado: NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO
Medio de Control: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS E INTERESES
COLECTIVOS

ASUNTO: Contestación Demanda

Honorable Magistrado:

Valentina González Carreño, con domicilio y residencia en Manizales., identificada con la cédula de ciudadanía No. 24.344.009 de Manizales, abogada en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 186.102 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la Nación – Ministerio del Trabajo, de acuerdo con el poder que se me ha conferido, encontrándome dentro del término legal, de la manera más respetuosa acudo a su digno Despacho con el fin de **CONTESTAR LA DEMANDA DEL MEDIO DE CONTROL DE PROTECCION DE LOS DERECHOS E INTERES COLECTIVOS** formulada por el señor DANIEL ALONSO LINARES GONZALEZ, dentro del proceso referenciado, en los siguientes términos:

1. EN RELACION CON LAS PRETENSIONES

Esta Entidad Ministerial se opone a todas y cada una de las pretensiones incoadas por el actor popular, en tanto, el proceso de selección No. 2618 de 2024, convocado mediante Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, no vulnera ni ponen en riesgo los Derechos Colectivos a la Moralidad Administrativa ni al Patrimonio Público, toda vez que, no infringen normas superiores, acatando las normas legales y constitucionales, sin violación de derecho alguno y en ejercicio de la facultad que la ley confiere para adelantar este procedimiento; por lo que en consecuencia los actos administrativos proferidos dentro del proceso de selección gozan de total validez.

2. EN RELACION CON LOS HECHOS

Hecho PRIMERO: Parcialmente cierto

Si bien es cierto la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio

del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el proceso de selección No. 2618 de 2024, se realizaron varias sesiones conjuntas con el fin de determinar todas las etapas que conforman la planeación del proceso de planeación, donde se encuentran las reuniones enunciadas por el petitionario, entre otras, donde se trataron y determinaron aspectos como cronogramas, alcances del proceso, número de vacantes, ejes temáticos, etc.

Hecho SEGUNDO: Parcialmente Cierto

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.

Ahora bien, el artículo 28 de la Ley 909 de 2004 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.

Por su parte, 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”.*

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria *“(...) 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”.*

Por su parte el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 No. de 2015, adicionado por el Decreto No. 51 de 2018, determina que *“Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca”.*

En consecuencia, para el proceso de selección, **se reportaron 1.300 vacantes**, que corresponde al número de empleos vacantes de manera definitiva **con corte a febrero de 2024** en la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

Hecho TERCERO: Parcialmente cierto

En primer lugar, es importante indicar que el Ministerio del Trabajo con el ánimo de imprimir un cambio en el modelo de gestión y organización en sus diversos aspectos, ha concebido una modernización institucional entendida como un proceso de transformación en la configuración organizacional, con el objetivo de potencializar las capacidades de la planta de personal y dar solución a los retos que afronta actualmente y con visión de futuro de manera que sea una estructura que se adapte a un escenario cada vez más dinámico, de tal forma que le permita desarrollar sus funciones de manera efectiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, se suscribió el Contrato Interadministrativo No. 465 de 2023 con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, cuyo objeto es *“Realizar una propuesta de estudio de modificación de la planta de personal, así como un estudio técnico para la modernización y fortalecimiento estratégico del Ministerio del Trabajo, ajustados a las necesidades de la Entidad, acatando los lineamientos, metodología y orientaciones que en la materia ha dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente”*, con un plazo de ejecución de hasta el 31 de diciembre de 2023, el cual puede ser consultado en su integridad y etapas contractuales en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP.

Dentro de las obligaciones específicas del Contrato, se estableció que:

“Son obligaciones específicas de la ESAP:

(...)

*11. Determinar y **sugerir** la planta de personal acorde a los procesos, estructura y a los resultados del estudio de perfiles y cargas de trabajo.*

*12. Diseñar, elaborar y consolidar los **proyectos** de actos administrativos que modifican la estructura organizacional interna, planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales y los demás que se requieran.”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Como se identifica, este proceso contractual, y sus obligaciones estaban dirigidas a la presentación de una **propuesta**, la cual tiene carácter consultivo y no es de obligatoria aplicación para la entidad contratante, por lo que la adopción, modificación o implementación de las recomendaciones contenidas en la propuesta queda a discreción exclusiva de la entidad, en atención a sus necesidades, objetivos y criterios institucionales, sumado a que para una eventual adopción, deberá surtir los procesos administrativos para su estudio de viabilidad técnica y presupuestal. En este sentido, se resalta, que la aprobación técnica es realizada por parte del

Departamento Administrativo de la Función Pública. Por su parte, la viabilidad financiera, es entregada por parte del Ministerio de Hacienda.

Hecho CUARTO: No es Cierto

Si bien, es cierto a través del Oficio Radicado No. 08SE2023420100000056183 del 18 de octubre de 2023, se informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en respuesta a solicitud de dicha Comisión, que requería un informe e avance de ejecución, sobre el proyecto de rediseño institucional de la planta de personal de la Entidad y la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Con dicha información, la CNSC informó:

“(…) Con esta información, el Despacho procederá a revisar y ajustar el plan de trabajo y/o cronograma, con el ánimo de fijar fechas y entregas para el desarrollo del proceso de selección, de forma que, en la mesa de trabajo propuesta se dé continuidad con la planeación que se viene adelantando desde la segunda vigencia de 2022, en aras de materializar el principio constitucional de mérito definido en la Constitución Política y los principios que regentan el sistema general de carrera incluidos en la Ley 909 de 2004. (…)”

Sin embargo, es preciso indicar, que en el citado Oficio Radicado No. 08SE2023420100000056183 del 18 de octubre de 2023, se aclaró y resaltó, que ese proyecto estaba en ejecución:

*“(…) Es relevante destacar que estos dos componentes se están desarrollando simultáneamente, **por lo que a la fecha el proceso de rediseño institucional se encuentra en ejecución**, y hasta tanto no se concluyan todas las etapas del contrato con la ESAP y se adelanten las viabilidades técnicas y financieras necesarias por parte de las entidades competentes, tales como el DAFP, DAPRE y Ministerio de Hacienda, **no se contará con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales actualizado y aterrizado a la realidad institucional, así como con la planta definitiva para establecer la oferta pública de empleos de carrera**.(…)”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En este orden de ideas, en el Oficio cuestionado no se está indicando que debe hacerse una actualización de la planta de personal de la Entidad y por su conducto elaborar un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para la nueva estructura previo a desarrollar expresamente el Proceso de Selección No. 2618 de 2024. Por el contrario, se responde en el sentido de informar que existe en curso un proceso administrativo para la recepción de una propuesta que requiere en todo caso, surtir los procesos administrativos para su estudio de viabilidad técnica y presupuestal. En este sentido, se resalta, que la aprobación técnica es realizada por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por su parte, la viabilidad financiera, es entregada por parte del Ministerio de Hacienda.

Así las cosas, mal haría la Entidad en condicionar el respeto por principios y derechos constitucionales como el mérito y el acceso al empleo público para la

planta de personal existente hasta tanto se obtenga conceptos de viabilidades técnica y presupuestal en un eventual rediseño institucional.

Hecho QUINTO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

Hecho SEXTO: Parcialmente cierto.

Si bien es cierto, el Contrato Interadministrativo No. 465 de 2023 con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, cuyo objeto es *“Realizar una propuesta de estudio de modificación de la planta de personal, así como un estudio técnico para la modernización y fortalecimiento estratégico del Ministerio del Trabajo, ajustados a las necesidades de la Entidad, acatando los lineamientos, metodología y orientaciones que en la materia ha dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente”*, se encuentra ejecutado, es de reconocer que dentro de las obligaciones específicas del Contrato, se estableció que:

“Son obligaciones específicas de la ESAP:

(...)

*11. Determinar y **sugerir** la planta de personal acorde a los procesos, estructura y a los resultados del estudio de perfiles y cargas de trabajo.*

*12. Diseñar, elaborar y consolidar los **proyectos** de actos administrativos que modifican la estructura organizacional interna, planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales y los demás que se requieran.”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Como se identifica, este proceso contractual, y sus obligaciones estaban dirigidas a la presentación de una **propuesta**, la cual tiene carácter consultivo y no es de obligatoria aplicación para la entidad contratante, por lo que la adopción, modificación o implementación de las recomendaciones contenidas en la propuesta queda a discreción exclusiva de la entidad, en atención a sus necesidades, objetivos y criterios institucionales, sumado a que para una eventual adopción, deberá surtir los procesos administrativos para su estudio de viabilidad técnica y presupuestal. En este sentido, se resalta, que la aprobación técnica es realizada por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por su parte, la viabilidad financiera, es entregada por parte del Ministerio de Hacienda.

Hecho SÉPTIMO: No es cierto.

El artículo 2.2.6.34 del 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 Específicos o Especiales de origen legal administrados y vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos de carrera vacantes de manera definitiva en el aplicativo SIMO -Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en el módulo OPEC -Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También ordena que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar y adelantar estos concursos.

De igual forma, el parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas, reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC. *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación con el 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 <sic> (Subrayado fuera de texto)"

Ahora bien, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que: "4. *Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad.*"

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la Entidad registró en SIMO la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC para el proceso de selección correspondiente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes, así como el reporte de información correspondiente a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo **con corte a febrero de 2024** reportó en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, los empleos que para la fecha se encontraban en vacancia definitiva dentro de la planta de personal de la Entidad vigente, dando un total de 1300 vacantes.

Con base en lo anterior, la Sala Plena de la CNSC conforme lo establecido en el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 18 de abril de 2024, aprobó el Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección.

Así a través del Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024, el cual entra en vigencia a partir de la fecha de expedición y publicación, esto es, el 16 de mayo de 2024 y el 22 de mayo de 2024, respectivamente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

Hecho OCTAVO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le

corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

Hecho NOVENO, DÉCIMO, DÉCIMO PRIMERO Y DÉCIMO SEGUNDO: No son ciertos.

Si bien se expide la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, es preciso indicar que esta resolución nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, no existe un vicio en la expedición de la Resolución No. 1780 de 2024 por cuanto obedece a una facultad en a la Entidad, de tal manera que una actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, no se convierta en un obstáculo para continuar con el proceso de planeación de un proceso de selección.

Dentro del escrito de la demanda, la parte demandante afirma que la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, fue expedida en contravía de la Circular Externa 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece lineamientos con la finalidad de que las entidades no modifiquen el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales -MEFCL con una antelación inferior a seis (6) meses previos al inicio de la etapa de inscripciones.

No obstante, es preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, manifestó respecto la aplicación de la Circular Externa 100-006-2023 que:

*“Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil acoge dichos lineamientos, recordando que los mismos son una guía para las entidades, por lo que se aclara que, **ante la necesidad de una entidad durante la planeación de un proceso de selección de realizar un ajuste al MEFCL esta puede realizarlo hasta antes del inicio de la etapa de inscripciones.**”*

Así las cosas, si bien la referida Circular establece un término límite de seis (6) meses previos a inscripciones para realizar modificaciones en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, se aclara que el mismo no es restrictivo, pues tal como lo establece la Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre 2023

de la CNSC, actualizar el MEFCL no debe ser un obstáculo para retrasar el proceso de planeación de un Proceso de Selección:

"(...) Es responsabilidad de las entidades mantener actualizado su MEFCL, previo al inicio de la etapa de planeación del proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018.

En este sentido y en línea con lo expuesto por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, actualizar el MEFCL no es óbice para retrasar el proceso de planeación ni el reporte de la OPEC. Por lo tanto, el hecho de que la entidad no tenga actualizado su Manual no es un impedimento para iniciar la etapa de planeación de los procesos de selección, por lo que este se realizará conforme al Manual vigente.

Es de precisar que, en cuanto a ajustes a la OPEC, estos solo podrán efectuarse hasta la fecha en que la CNSC determine en el cronograma del proceso de proceso de planeación."

Así las cosas, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, concluye que:

"En mérito de lo expuesto, se indica que el proceso de selección del Ministerio del Trabajo se llevará a cabo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL vigente reportado a la fecha."

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

Hecho DÉCIMO TERCERO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

Hecho DÉCIMO CUARTO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

3. ARGUMENTOS DE DEFENSA

En consideración a los hechos y el fundamento del escrito del medio de control presentado por el demandante, se presentarán los argumentos de defensa del Ministerio del Trabajo en los siguientes términos:

3.1 De la ausencia de interdependencia entre actos cuestionados.

Dentro del objeto de la acción constitucional y las pretensiones de la misma, el demandante pretende la conformación de un solo acto administrativo complejo entre la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Acuerdo No. 020 del 020 del 16 de mayo de 2024, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y por su conducto aplicar un medio de control unificado, desconociendo que en atención a la jurisprudencia para su configuración, estos no tienen unidad de finalidad u objeto y contenido, ni interdependencia.

En este orden, el Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, Consejero Ponente: William Hernández Gómez, en Sentencia de Única Instancia dentro el Radicado No. 11001032500020210020900 (1324-2021) consideró:

“En efecto, en cuanto a la carencia de unidad de contenido, finalidad u objeto, se pone de presente que, por un lado, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de una entidad es una herramienta de gestión del empleo que establece las responsabilidades, labores y facultades propias de cada cargo que compone la planta de personal de esta, al igual que las exigencias para su desempeño, las cuales están referidas a conocimientos experiencia y otros factores con los que se miden las aptitudes requeridas para ocupar un determinado empleo.

En ese sentido, no obstante que estos manuales son de suma relevancia para las convocatorias de carrera administrativa, ya que a partir de ellos se estructura la OPEC y las pruebas del concurso, su objeto no se agota allí, pues estos también sirven de parámetro para otras formas de provisión de los empleos y, en general, para el cumplimiento de las funciones de cualquier empleado público, tal y como lo consagra el artículo 122 de la Constitución.

Por otro lado, el objeto de la norma reglamentaria de la convocatoria de carrera administrativa se circunscribe a la determinación de disposiciones que garanticen la transparencia y la objetividad en los procesos de selección para ocupar los cargos vacantes de esta naturaleza, la cual, si bien como se dijo resulta influida por el contenido de los manuales de funciones a través de la OPEC, aborda otros temas que la diferencian de dichos actos administrativos y que son propios de la regulación de un concurso abierto de méritos, como son la inscripción, las pruebas del certamen y las reclamaciones y recursos que se pueden presentar en él.

Así, en conexión con el anterior argumento se encuentra el de la ausencia de interdependencia entre los decretos que contienen el manual de funciones y los acuerdos de la convocatoria, pues se reitera que, con base en lo consagrado en el

artículo 130 de la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional y administrativa han sido claras en señalar que, sin perjuicio de la colaboración armónica que debe existir entre los órganos del Estado, la competencia de la CNSC para reglamentar las convocatorias de carrera es exclusiva y excluyente, y no depende de la aprobación de ninguna otra autoridad, ni siquiera de las entidades beneficiarias de los concursos. Por lo tanto, estas existen y producen efectos una vez son expedidas por la Comisión, y su nacimiento a la vida jurídica y validez no depende de la aprobación o firma del representante legal de la entidad para la cual se realiza el concurso.

Por su parte, lo mismo ha de predicarse de los manuales específicos de funciones y competencias laborales, que en los municipios deben ser proferidos por el alcalde, ya que, con base en el numeral 7.º del artículo 315 de la Constitución, estas autoridades han de señalar las funciones de los empleos de sus dependencias.”

En atención al anterior pronunciamiento jurisprudencial se desprende que el Honorable Consejo de Estado aclara la distinción y autonomía entre el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y las normas reglamentarias de las convocatorias de carrera administrativa (Acuerdo y Anexo), en razón a que mientras que el manual establece las responsabilidades, requisitos y competencias necesarias para los cargos dentro de la planta de personal, las normas de convocatoria se orientan a asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de selección de esos cargos, abordando aspectos como la inscripción, las pruebas y los recursos del concurso. En este orden, aunque ambos instrumentos se relacionan en el proceso de provisión de empleos, su finalidad y alcance son claramente diferenciables y complementarios, sin que exista una interdependencia jurídica entre ellos.

Así las cosas, el demandante dentro de su solicitud no aportó consideraciones jurídicas y fácticas que sustenten por qué deben suspenderse el proceso de selección No. 2618 de 2024 si los efectos de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Acuerdo No. 020 del 020 del 16 de mayo de 2024, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, carecen de interdependencia. Esta omisión debilita su pretensión, ya que no se evidencia un fundamento sólido que justifique la medida solicitada, reforzando la autonomía e independencia de cada acto administrativo en su respectiva esfera de competencia.

3.2 De la planeación y colaboración armónica

El artículo 2.2.6.34 del 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 Específicos o Especiales de origen legal administrados y vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos de carrera vacantes de manera definitiva en el aplicativo SIMO -Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en el módulo OPEC -Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, con la periodicidad y

lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También ordena que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar y adelantar estos concursos.

De igual forma, el parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas, reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC. *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación con el 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" <sic> (Subrayado fuera de texto)"

Ahora bien, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que: *"4. Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de*

mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad."

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la Entidad registró en SIMO la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC para el proceso de selección correspondiente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes, así como el reporte de información correspondiente a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo **con corte a febrero de 2024** reportó en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, los empleos que para la fecha se encontraban en vacancia definitiva dentro de la planta de personal de la Entidad vigente, dando un total de 1300 vacantes.

Con base en lo anterior, la Sala Plena de la CNSC conforme lo establecido en el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 18 de abril de 2024, aprobó el Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección.

Así a través del Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024, el cual entra en vigencia a partir de la fecha de expedición y publicación, esto es, el 16 de mayo de 2024 y el 22 de mayo de 2024, respectivamente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

3.3 De la Circular Externa 100-006-2023.

Dentro del escrito de la demanda, la parte demandante afirma que la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, fue expedida en contravía de la Circular Externa 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece lineamientos con la finalidad de que las entidades no modifiquen el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales -MEFCL con una antelación inferior a seis (6) meses previos al inicio de la etapa de inscripciones.

No obstante, es preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, manifestó respecto la aplicación de la Circular Externa 100-006-2023 que:

*“Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil acoge dichos lineamientos, recordando que los mismos son una guía para las entidades, por lo que se aclara que, **ante la necesidad de una entidad durante la planeación de un proceso de selección de realizar un ajuste al MEFCL esta puede realizarlo hasta antes del inicio de la etapa de inscripciones.**”*

Así las cosas, si bien la referida Circular establece un término límite de seis (6) meses previos a inscripciones para realizar modificaciones en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, se aclara que el mismo no es restrictivo, pues tal como lo establece la Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre 2023 de la CNSC, actualizar el MEFCL no debe ser un obstáculo para retrasar el proceso de planeación de un Proceso de Selección:

“(…) Es responsabilidad de las entidades mantener actualizado su MEFCL, previo al inicio de la etapa de planeación del proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018.

En este sentido y en línea con lo expuesto por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, actualizar el MEFCL no es óbice para retrasar el proceso de planeación ni el reporte de la OPEC. Por lo tanto, el hecho de que la entidad no tenga actualizado su Manual no es un impedimento para iniciar la etapa de planeación de los procesos de selección, por lo que este se realizará conforme al Manual vigente.

Es de precisar que, en cuanto a ajustes a la OPEC, estos solo podrán efectuarse hasta la fecha en que la CNSC determine en el cronograma del proceso de proceso de planeación.”

Así las cosas, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, concluye que:

“En mérito de lo expuesto, se indica que el proceso de selección del Ministerio del Trabajo se llevará a cabo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL vigente reportado a la fecha.”

En este orden de ideas, si bien se expide la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, es preciso indicar que esta disposición nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la

Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, no existe un vicio en la expedición de la Resolución No. 1780 de 2024 por cuanto obedece a una facultad en a la Entidad, de tal manera que una actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, no se convierta en un obstáculo para continuar con el proceso de planeación de un proceso de selección.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

4. EXCEPCIONES PERENTORIAS:

Propongo las siguientes:

1. INEXISTENCIA DE VULENRACION DE LOS DERECHOS COLECTIVOS A LA MORALIDAD ADMINISTRATIVA Y DEFENSA DEL PATRIMONIO PUBLICO EXPEDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN NO. 1780 DE 2024.

Derecho colectivo a la moralidad administrativa. La moralidad administrativa hace parte del enunciado de derechos o intereses colectivos susceptibles de ser protegidos a través de la acción popular, al tenor de lo establecido en el artículo 88 de la Constitución Política y del artículo 4 (letra b) de la ley 472 de 1998. Sin embargo, cabe recordar que la ley 472 no trajo definición alguna acerca de la moralidad administrativa, a pesar de que en los antecedentes de la misma se advierte que hubo intención de hacerlo¹.

Con el fin de definir la moralidad administrativa y así establecer el objeto de protección de las acciones populares, la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado una intensa construcción conceptual a partir del análisis de sus relaciones con la legalidad, así como con fenómenos como el de la corrupción, la mala fe, la ética, el recto manejo de bienes y recursos del Estado y la lucha contra propósitos torcidos o espurios, entre otros².

¹ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia de octubre 16 de 2007, Exp. 19001233100020050098001. C.P.: Ramiro Saavedra Becerra.

² CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia de 21 de febrero de 2007, Exp. 76001-23-31-000-2005-00549-01.

Por otra parte, resulta importante señalar que a la luz de la Constitución Política, la moralidad administrativa ostenta naturaleza dual. En efecto, funge como principio de la función administrativa (Constitución Política, artículo 209 y ley 489 de 1998, artículo 3) y como derecho colectivo. En el primer caso, esto es como principio, orienta la producción normativa infra-constitucional e infra-legal a la vez que se configura como precepto interpretativo de obligatoria referencia para el operador jurídico; y como derecho o interés colectivo, alcanza una connotación subjetiva, toda vez que crea expectativas en la comunidad susceptibles de ser protegidas a través de la acción popular, y así lo ha reconocido el H. Consejo de Estado.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa ha señalado que el derecho colectivo a la moralidad administrativa puede resultar vulnerado o amenazado cuando se verifiquen varios supuesto así:

En primer lugar, resulta necesario que se pruebe la existencia de unos bienes jurídicos afectados y su real afectación. Al entender de esta Sala dichos bienes jurídicos comprenderían la buena fe, la ética, la honestidad, la satisfacción del interés general, la negación de la corrupción, entre otros; y habrá lugar a que se configure de forma real su afectación, si se prueba el acaecimiento de una acción u omisión, de quienes ejercen funciones administrativas, con capacidad para producir una vulneración o amenaza de dichos bienes jurídicos, que se genera a causa del desconocimiento de ciertos parámetros éticos y morales sobre los cuales los asociados asienten en su aplicación”³.

En segundo término, la jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa han reiterado que la vulneración a la moralidad administrativa supone generalmente el quebrantamiento del principio de legalidad⁴.

Por último, la jurisprudencia ha reiterado que la vulneración de la moralidad administrativa coincide con “el propósito particular que desvíe el cumplimiento del interés general al favorecimiento del propio servidor público o de un tercero”⁵,

Teniendo en cuenta los presupuestos establecidos por la Jurisprudencia del H. Consejo de Estado es claro que en el caso sub examine no se configura la vulneración este derecho colectivo, en atención que, tal y como se ha manifestado a lo largo de la presente defensa, los actos administrativos atacados se han expedido con el lleno de los requisitos legales y formales exigidos, lo que evidencia su conformidad con la normatividad vigente y mucho menos fueron expedidos con el ánimo de defraudar bienes jurídicos del estado.

³ Ibídem

⁴ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Exp. AP-166 de 200

⁵ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia de 26 de enero de 2005. Expediente AP-03113

2. LA RESOLUCION 1780 DEL 24 DE MAYO DE 2024 FUE EXPEDIDA ACATANDO LAS NORMAS LEGALES Y CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LA MATERIA Y POR TANTO GOZA DE PLENA VALIDEZ Y LEGALIDAD

Los actos administrativos proferidos por el Ministerio del Trabajo, tendiente a la actualización del Manual de funciones de la entidad, fueron expedidos dentro del marco legal, sin violación de derecho alguno y en ejercicio de la facultad que la ley le confiere para adelantar este procedimiento, están debidamente constituidos, y por ende se presume su legalidad, tal y como lo establece el texto del artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo- Ley 1437 de 2011.

“Artículo 88. Presunción de legalidad del acto administrativo.

Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. *Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar.”*
(Resaltado fuera de texto)

Al respecto, de la legalidad de los actos administrativos, la H. Corte Constitucional, en Sentencia C-197/99 de 7 de noviembre de 1999, Expediente D-2172, Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL, expreso:

“(…) Reitera la Corte, que si la administración debe realizar sus actividades con el propósito de satisfacer en forma inmediata y oportuna los intereses públicos o sociales, ajustada a los principios de legalidad y buena fe, dentro de los límites de su competencia, observando los criterios de igualdad, moralidad, publicidad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, economía y celeridad, y sujeta a un régimen de responsabilidad, la consecuencia necesaria es que sus actos gozan de la presunción de legalidad y son oponibles y de obligatorio cumplimiento por sus destinatarios. (...)”

En el mismo sentido, el Honorable Consejo de Estado mediante Sentencia 01017 de 2019 se pronunció en relación con los requisitos de validez del Acto Administrativo, al expresar:

“Es un criterio uniformemente aceptado en el derecho administrativo que para la validez del acto se tienen como requisitos que haya sido expedido por autoridad competente, de conformidad con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente, que su expedición sea regular y que se observen los motivos y los fines desde el punto de vista de su licitud.”

Como ya se ha referido, la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las

principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior, no existe un vicio en la expedición de la Resolución No. 1780 de 2024 por cuanto obedece a una facultad en a la Entidad, de tal manera que una actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, no se convierta en un obstáculo para continuar con el proceso de planeación de un proceso de selección.

5. PRUEBAS

Se solicita a la Honorable Juez, tener como pruebas documentales, las siguientes que se aportan:

1. Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024
2. Resolución 3811 del 3 de septiembre de 2018
3. Circular externa 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023 expedida por la CNSV
4. Circular 100-006-2023
5. Oficio 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024.

6. PETICIÓN

Por lo anteriormente expuesto, con el debido respeto se solicita a la Honorable Juez DECLARAR PROBADAS LAS EXCEPCIONES FORMULADAS y en consecuencia NEGAR LAS PRETENSIONES DE LA ACCION POLULAR.

7. NOTIFICACIONES

Se informa que La Nación – Ministerio del Trabajo y la suscrita apoderada, recibiremos notificaciones en la Carrera 7 No. 31 – 10, piso 20 de Bogotá D.C., y en los correos electrónicos: vgonzalez@mintrabajo.gov.co y notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022.

El número de teléfono en el que se me puede ubicar es: 3013888883

8. ANEXOS

Los enunciados en el acápite de pruebas.

Del Honorable Magistrado,

Atentamente,

Valentina Gonzalez C.

VALENTINA GONZALEZ CARREÑO

C.C. No. 24.344.009 de Manizales

T.P. No. 186.102 del C.S. de la J.

Grupo Interno de Trabajo de Defensa Judicial de la Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo



Al contestar cite este número
2025RS170586

Bogotá D.C., 9 de octubre del 2025
Doctora:
ANGELA GARCIA MALDONADO
PRESIDENTA UNSSP
UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICO
UNSSP@MINTRABAJO.GOV.CO

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD
Referencia: 2025RE204197 y 2025RE204215

Cordial saludo, doctora Ángela:

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió comunicación bajo los radicados de la referencia, donde manifiesta:

“(…) la UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS – UNSSP, acude ante el MINISTERIO DEL TRABAJO, en calidad de nominador, y ante la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, como órgano constitucional, autónomo e independiente encargado de la administración y vigilancia de la carrera administrativa, para que atendiendo el principio de colaboración armónica entre entidades procedan a expedir acto administrativo en el cual se modifique el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, en el sentido de establecer que, las listas de elegibles serán publicadas de manera gradual, así como la programación de las audiencias públicas para la escogencia de plaza en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

(…) Teniendo en cuenta este panorama y previendo que la planta global del Ministerio del Trabajo será renovada en 55% a nivel nacional y en sus diferentes niveles de empleo, se ha hace necesario definir una estrategia que permita la continuidad en la prestación efectiva del servicio sin generar traumatismos en la gestión pública de la entidad.

*Frente al particular, hay que señalar que el Ministerio del Trabajo en la etapa de planeación conjunta del concurso de méritos, no estableció que el Proceso de Selección se ejecutara de manera escalonada y en diferentes vigencias, y a la fecha **NO** se encuentra en la capacidad técnica ni operativa de asumir un cambio tan representativo y drástico en su planta global de personal; situación que impactaría de manera negativa la misionalidad de la entidad, especialmente la relacionada con la inspección, vigilancia y control de las normas laborales, así mismo, para el cumplimiento de los diferentes objetivos de interés nacional, en especial las disposiciones contenidas en la Ley 2381 de 2024, que establece un nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez en Colombia, y, la Ley 2466 de 2025, que corresponde a la Reforma Laboral.*

(…)

Así mismo, es de anotar que la entidad, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano no ha expedido la circular de acciones afirmativas para determinar de manera inequívoca los servidores públicos con estabilidad laboral reforzada intermedia, así como tampoco ha definido un

procedimiento democrático y transparente en el que se defina el orden de salida de los servidores públicos activos de la planta global de la entidad. (...)

Al respecto, se indica que en virtud de las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil, es el organismo encargado de la **administración y vigilancia del Sistema General de Carrera** y de los Sistemas Especiales y Específicos de Carrera Administrativa de origen legal; así mismo, el literal a) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 consagra que es función de la CNSC, establecer los reglamentos y los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera.

Por lo tanto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en uso de sus competencias Constitucionales y Legales, procedió a adelantar el Concurso Abierto y Ascenso de Méritos para proveer las vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio del Trabajo; proceso que se identificó como “Proceso de Selección No. 2618 de 2024”. Para tal efecto, se expidió el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 y su anexo, los cuales establecieron los lineamientos y parámetros respecto de los cuales se llevaría a cabo la Convocatoria.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, la Convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para su realización y a los participantes.

En este sentido, deviene procedente enunciar algunos apartes de la Sentencia SU - 446 de 2011, en la cual la Corte Constitucional, señaló:

“...Dentro de este contexto, la convocatoria es, entonces, “la 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”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en ella se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”.

En consecuencia, el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 y su Anexo, por el cual, se convocó el proceso de selección para proveer por concurso abierto y ascenso de méritos los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, es la norma que auto vincula y controla el concurso de méritos denominado Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

En este orden, frente a las solicitudes donde señala: *“expedir acto administrativo en el cual se modifique el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, en el sentido de establecer que, las listas de elegibles serán publicadas de manera gradual, así como la programación de las audiencias públicas para la escogencia de plaza en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo”* y *“Frente al particular, hay que señalar que el Ministerio del Trabajo en la etapa de planeación conjunta del concurso de méritos, no estableció que el Proceso de Selección se ejecutara de manera escalonada y en diferentes vigencias, y a la fecha **NO** se encuentra en la*

capacidad técnica ni operativa de asumir un cambio tan representativo y drástico en su planta global de personal; situación que impactaría de manera negativa la misionalidad de la entidad, especialmente la relacionada con la inspección, vigilancia y control de las normas laborales, así mismo, para el cumplimiento de los diferentes objetivos de interés nacional, en especial las disposiciones contenidas en la Ley 2381 de 2024, que establece un nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez en Colombia, y, la Ley 2466 de 2025, que corresponde a la Reforma Laboral.”, se indica que le corresponde a la entidad nominadora adelantar las gestiones pertinentes para proceder con los nombramientos en periodo de prueba una vez se comunique la firmeza de las listas de elegibles dentro del término legal contemplado en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, no siendo viable la expedición escalonada de listas de elegibles, comoquiera que las mismas son conformadas y publicadas una vez los resultados de las pruebas estén en firme acorde con los cronogramas dispuestos por la CNSC para el efecto, ello, atendiendo lo ordenado en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad”.

Aunado a lo anterior, una vez fue iniciada la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones el 17 de junio de 2024, NO es posible modificar el Acuerdo de convocatoria ni su anexo, regla del concurso que se encuentra incluida en el artículo 10 del Acuerdo de Convocatoria:

“ARTÍCULO 10. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, **antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones**, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la Convocatoria inicial.

Iniciada la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. 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, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.” Marcación intencional

Visto lo anterior, se debe concluir que la conformación y publicación de las listas de elegibles al interior del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 Ministerio del Trabajo, se realizará atendiendo a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Acuerdo No. 20 de 2024, así:

“ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o

equivalentes no convocados en el presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos de la normativa precitada, del artículo 1 del Decreto 498 de 2020, que modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-0013 de 2021, o de las normas que los modifiquen o sustituyan.

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 proceso.*

PARÁGRAFO 2. *El concepto de Lista General de Elegibles para empleo equivalente, del que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.*

PARÁGRAFO 3: *Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo CNSC No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 236 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.*

ARTÍCULO 25. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. *A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.”*

Aunado a ello, en cuanto a la realización de las audiencias de escogencia de vacantes, en virtud a lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 24 del Acuerdo de Convocatoria, para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante que ocupará cada uno de los elegibles que hacen parte de la lista, se realizará a través de audiencia pública, conforme lo establecido en el Acuerdo No. 16 del 4 de junio de 2025 de la CNSC “*Por el cual se establece 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*”, o el que lo modifique; el cual podrá consultar a través del siguiente enlace: https://doctrina.cnsc.gov.co/doctrina/repositorio/ACUERDOS_937.pdf.

Así las cosas, la emisión de las listas de elegibles y la realización de las audiencias de escogencia de vacantes se realizará conforme a las fechas que comunique en su oportunidad esta Comisión Nacional, las cuales se prevén realizar en un único momento.

No obstante, se precisa que actualmente el proceso de selección no ha culminado su ejecución, por lo que la emisión de las listas de elegibles se tiene previsto para el primer trimestre del año 2026.

Ahora bien, frente al particular donde indica: “*previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.*”, se precisa que los Procesos de Selección no están sujetos a negociaciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024:

“Artículo 2.2.2.4.5. Materias de negociación. *Son materias de negociación:*

1. Las condiciones del empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo.

Parágrafo. En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular.

(...)

Artículo 2.2.2.4.6. Materias que no son objeto de negociación. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado, la estructura orgánica y la estructura interna de sus Entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. **El mérito como esencia y fundamento de la carrera;**
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y Reglamentaria.
6. Las condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el Sistema General de Pensiones, de conformidad con el artículo 48 de la Constitución Política de 1991, modificado por el Acto Legislativo 01 de 2005.” (Marcación intencional)

Así las cosas, tal como se evidencia, el mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos no es susceptible de negociación sindical, de tal manera que **los sindicatos NO hacen parte de la etapa de planeación ni ejecución de los procesos de selección.**

Por otra parte, en relación con el punto donde indica: “es de anotar que la entidad, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano no ha expedido la circular de acciones afirmativas para determinar de manera inequívoca los servidores públicos con estabilidad laboral reforzada intermedia, así como tampoco ha definido un procedimiento democrático y transparente en el que se defina el orden de salida de los servidores públicos activos de la planta global de la entidad.”, se aclara que independientemente de que existan personas vinculadas en provisionalidad con situaciones de especial vulnerabilidad, el ente nominador está en la obligación de nombrar y posesionar a quien en mérito obtuvo su derecho prevalente.

Así las cosas, la administración debe emprender **acciones afirmativas** en favor de empleados provisionales que se encuentran en situaciones especiales, ello en consonancia con lo dispuesto en los parágrafos 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, que establecen:

“Parágrafo 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical”.

“Parágrafo 3º. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes,

y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo”.

Frente a este aspecto, también se debe tener presente que la Corte Constitucional en la Sentencia SU-443 de 2011 se pronunció en el siguiente sentido:

“Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.

En la sentencia C-588 de 2009, se manifestó sobre este punto, así: “la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa es objeto de protección constitucional, en el sentido de que, en igualdad de condiciones, pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad mientras dura el proceso de selección y hasta el momento en que sean reemplazados por la persona que se haya hecho acreedora a ocupar el cargo en razón de sus méritos previamente evaluados”.

Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 -fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008- les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad.

En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando.

Es claro que los órganos del Estado en sus actuaciones deben cumplir los fines del Estado, uno de ellos, garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la Constitución, entre los cuales la igualdad juega un papel trascendental, en la medida que obliga a las autoridades en un Estado Social de Derecho, a prodigar una protección especial a las personas que, por su condición física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, artículo 13, inciso 3 de la Constitución. Este mandato fue ignorado por la Fiscalía General cuando hizo la provisión de los empleos de carrera y dejó de atender las especiales circunstancias descritas para los tres grupos antes reseñados”.

En el mismo sentido, en Sentencia T-595 de 2016, la Corte Constitucional, analizó la estabilidad laboral en caso de que la desvinculación sea consecuencia de la aplicación de una lista de elegibles resultante de un concurso de méritos, en la cual señaló que:

*“(…) En aquellos eventos en los que la Administración no posea margen de maniobra, debe generar medios que permitan proteger a las personas en condiciones especiales (…) con el propósito de que **sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos**, esto, por cuanto no gozan de un derecho indefinido a permanecer en el cargo de carrera. (…) Ello, naturalmente, sin perjuicio de la asignación de los cargos cuando se adelantan los correspondientes concursos de méritos. (…)”*

Entonces, si bien es cierto que los empleados provisionales que se encuentran en situaciones especiales **no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo**, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, sí debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa¹, **antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales, trámite que le corresponde adelantar directamente al Ministerio del Trabajo, sin que la CNSC tenga injerencia alguna.**

En este orden de ideas, en cumplimiento del principio constitucional de mérito, corresponde a la entidad nominadora **realizar el respectivo nombramiento** de las personas que van integrando las listas de elegibles conformadas para proveer las vacantes ofertadas en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo, adelantado por la CNSC.

Es pertinente señalar que las personas nombradas en provisionalidad, así como los servidores con derechos de carrera administrativa, que hacen parte de la planta de personal del **MINISTERIO DEL TRABAJO** podían inscribirse en igualdad de condiciones con todos los ciudadanos para aspirar a un empleo en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y tener así la posibilidad de ser nombrados meritocráticamente en un empleo de carrera administrativa.

Cordialmente,



NATHALIE ANDREA RIOS MUNOZ
COMISIONADO (E)
DESPACHO DE COMISIONADO MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil

*Elaboró: Karoll Bibiana Herrera Barrera - Contratista - Despacho De Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Revisó: Yeberlin Cardozo Gómez - Contratista - Despacho De Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Aprobó: Miguel Fernando Ardila Leal - Asesor - Despacho De Comisionado Mauricio Liévano Bernal*

¹ En relación con este aspecto de la acción afirmativa pueden ser consultadas las sentencias SU-446 de 2011 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). Este razonamiento se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011, en la cual se planteó que, aunque primaban los derechos de acceder al cargo de los empleados de carrera, la entidad (Fiscalía General de la Nación) tenía el deber constitucional de emplear medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad.

No. Radicado: 08SE2025420100000039667
Fecha: 2025-07-22 08:56:54 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE
Depen: ADMINISTRACION DE PERSONAL Y CARRERA
ADMINISTRATIVA
Destinatario: UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS
Anexos: 0 Folios: 8

08SE2025420100000039667

Al responder por favor citar este número de radicado

Señores
JUNTA DIRECTIVA
Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos - UNSSP
unssp@mintrabajo.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 08SI2025831100000002577 - ADOPCIÓN DE ACCIONES QUE GARANTICEN EL DEBIDO PROCESO Y EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN EL MARCO DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2618 DE 2024, ASÍ COMO LA PROTECCIÓN DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS) QUE GOZAN DE ESTABILIDAD LABORAL INTERMEDIA O RELATIVA POR SER SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.

Respetados señores,

La Subdirección de Gestión del Talento Humano recibió su solicitud a través de Radicado No. 08SI2025831100000002577 del 02 de julio de 2025, sobre el cual, estando en términos se procede a dar respuesta así:

1. ASPECTOS PRELIMINARES

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.

El artículo 28 de la Ley 909 de 2004 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.

Por su parte, 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*



Trabajo

WPH/2019

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".

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria "(...) 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".

Por su parte, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 No. de 2015, adicionado por el Decreto No. 51 de 2018, determina que "Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca".

Ahora bien, las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto No. 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.

Además, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que:

"4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad."

Respecto de la identificación de los servidores en provisionalidad que son sujetos de especial protección constitucional, es preciso señalar que dada la naturaleza temporal del vínculo que tiene un servidor en provisionalidad, en sentido estricto



Trabajo

no cuentan con estabilidad laboral reforzada, es decir, gozan de una estabilidad relativa o intermedia, y por lo tanto, están sujetos a una posible desvinculación cuando como producto de un concurso de méritos una persona gane el derecho a proveer el empleo ofertado; en concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional en la Sentencia SU- 446 de 2011, precisó:

*"(...) Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una **estabilidad relativa**, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, **cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.** (...)"*
(Negrilla fuera de texto).

En ese sentido, cabe señalar que los procesos de selección para proveer empleos, en especial los que pertenecen a carrera administrativa, encuentran su fundamento en el desarrollo jurisprudencial y legal relacionado y que se ha realizado del principio constitucional del mérito.

Así las cosas, es preciso indicar que para el Proceso de Selección NO es obligatorio para las entidades reportar los servidores en provisionalidad que cuenten con especial protección constitucional; es así que, el Ministerio del Trabajo únicamente tiene la obligación de reportar la totalidad de vacantes definitivas de empleos de carrera que se encuentran en su planta de personal, según lo determinado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, pese a que las mismas se encuentren provistas transitoriamente.

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, así:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales



Trabajo

o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 2. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

PARÁGRAFO 3. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo" (Subrayado fuera de texto).

En ese sentido, y en atención a sus inquietudes, es pertinente señalar que la provisionalidad es una forma de proveer los cargos para no interrumpir la prestación del servicio público, necesario para el servicio y la atención de la ciudadanía, pero tal modalidad no ha sido consagrada legalmente como generadora de fuero de estabilidad para el funcionario que lo desempeñe. Es claro, entonces, que cuando se está nombrado en provisionalidad, se está ante la expectativa de concursar para obtener derechos de carrera sobre el cargo que

se ejerce provisionalmente, o cualquier otro para el que cumpla con los requisitos, y que, en caso de no producirse resultado favorable, no puede entenderse como garantía de permanencia.

2. CASO EN CONCRETO

Habiendo realizado una descripción normativa de las particularidades que le asisten a los servidores públicos provisionales, pasa este despacho a dar respuesta puntual a sus interrogantes así:

"1. Realizar el diagnóstico y/o estudio que permita identificar los (as) servidores (as) públicos (as) que gozan de estabilidad laboral intermedia o relativa por ser sujetos de especial protección previo a la realización de las pruebas escritas del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y en consecuencia realizar el cargue de esta información en cada una de las Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (OPEC) que se encuentran publicadas en el sistema de información de la Comisión Nacional del Servicio Civil -SIMO. En caso negativo informar las razones jurídicas."

En atención a la solicitud relacionada con la realización del diagnóstico y/o estudio para identificar a los(as) servidores(as) públicos(as) que gozan de estabilidad laboral intermedia o relativa por ser sujetos de especial protección, se informa que esta actuación se encuentra prevista como parte del seguimiento al Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

Sin embargo, dicho diagnóstico se llevará a cabo una vez se produzca la publicación oficial de los resultados del proceso de selección. Esto, en razón a que adelantar la identificación anticipada de los(as) servidores(as) provisionales sujetos de especial protección podrían generar un desgaste administrativo innecesario, considerando que hasta tanto no exista una publicación en este sentido, no hay certeza sobre los empleos que efectivamente serán provistos mediante nombramiento en período de prueba.

Además, se debe tener en cuenta que durante el curso del proceso pueden ocurrir variaciones en las condiciones de protección de los(as) servidores(as) provisionales, lo que podría afectar la veracidad o utilidad del diagnóstico si se realiza de forma prematura. En ese sentido, resulta jurídicamente más adecuado y funcional realizar el estudio una vez se conozca con precisión qué empleos serán provistos con ocasión del concurso, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

No obstante, se considera pertinente señalar, que la Subdirección de Gestión del Talento Humano, ha estado recibiendo algunas solicitudes elevadas por los servidores públicos de la Entidad, en las cuales informan contar con algún tipo de condición especial, con el objetivo de que estas sean tenidas en cuenta en el

momento en el cual la Entidad adelanta las acciones afirmativas señaladas en el parágrafo 3 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015. Cabe resaltar que esta dependencia ha procedido a brindar respuesta a los servidores públicos conforme a la normatividad vigente y ha remitido dicha información, para que esta repose en las historias laborales correspondientes.

"2. Con base en lo anterior, allegar el ESTADÍSTICO de los (as) servidores (as) públicos (as) que se encuentran amparados en los diferentes fueros expuestos: a) madres y padres cabeza de familia, b) servidores (as) públicos (as) próximos a pensionarse, c) quienes estén en una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por causa de enfermedad de origen laboral o común y d) fuero sindical; discriminado por dependencias y cargos a nivel nacional."

En atención a la solicitud elevada, a continuación, se compartirá el estadístico requerido sobre los servidores públicos que han informado a la Subdirección de Gestión del Talento Humano algún tipo de condición especial, mencionada anteriormente. No obstante, es importante precisar que dicho estadístico ha sido elaborado exclusivamente con base en la información que ha sido voluntariamente reportada y allegada por los propios servidores públicos para ser incorporada en sus historias laborales. En consecuencia, si existiera alguna variación o discrepancia frente a otras fuentes o registros, dicha diferencia no constituye responsabilidad de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, toda vez que el reporte de estas condiciones especiales es un acto de manifestación individual y voluntaria, y no un proceso de verificación oficiosa por parte de esta dependencia.

CONDICIÓN	CANTIDAD
ENFERMEDAD CRÓNICA	1
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	2
HORARIO FLEXIBLE	2
MADRE CABEZA FAMILIA	51
MADRE CABEZA FAMILIA Y PREPENSIONADA	1
PADRE CABEZA DE FAMILIA	10
PREPENSIONADO Y ENFERMEDAD	1
RETIRO FORZOSO	1
SINDICALIZADO	1
PREPENSION	15
MADRE CABEZA FAMILIA, HORARIO FLEXIBLE	1
MADRE CABEZA DE FAMILIA Y SINDICALIZADA	1
HORARIO FLEXIBLE, MADRE CABEZA DE FAMILIA	1
MADRE CABEZA DE FAMILIA Y PREPENSIONADA	1



Trabajo

CONDICIÓN	CANTIDAD
MADRE CABEZA DE FAMILIA, PREPENSIONADA, CALIFICACIÓN POR ENFERMEDAD LABORAL	1
Total general	90

"3. Expedir Circular mediante la cual se adopten medidas afirmativas tendientes a proteger los derechos de los (as) servidores (as) públicos (as) que se encuentren vinculados en provisionalidad y que son sujetos de protección especial y que gozan de estabilidad intermedia o relativa en materia laboral. En caso negativo informar las razones jurídicas."

En atención a la solicitud de expedir una circular que adopte medidas afirmativas para la protección de los servidores públicos vinculados en provisionalidad y que son sujetos de especial protección, se informa que, tan pronto se publique oficialmente el resultado del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, se expedirá el acto administrativo correspondiente con el fin de solicitar a los servidores públicos la actualización de su información, particularmente en lo relacionado con condiciones que puedan dar lugar a estabilidad laboral intermedia o relativa. Lo anterior, en aras de garantizar la oportunidad y pertinencia de las medidas adoptadas, evitando anticipar actuaciones que podrían resultar prematuras o ineficaces si no se cuenta con la publicación de resultados en firme que permita determinar los empleos que serán provistos.

"4. Que en aras de establecer de manera transparente los órdenes de desvinculación de los servidores públicos en provisionalidad, se solicita que se identifique de manera clara a través de un ID único cada cargo y se señale a quien pertenece (listado), para lo cual se propone realizar el proceso de selección de manera aleatoria y automática a través de un sistema de sorteo abierto en presencia de la Oficina de Control Interno de la entidad, un representante de las organizaciones sindicales y del Ministerio Público y transmitido en directo en la plataforma tecnológica que se determine para tal efecto, como se realizó en el concurso de méritos de la Fiscalía General de la Nación. En caso negativo informar las razones jurídicas."

En relación con la propuesta presentada para establecer los órdenes de desvinculación de los servidores públicos en provisionalidad mediante un mecanismo aleatorio y transparente, se informa que el Ministerio del Trabajo, en su calidad de entidad con autonomía administrativa, evaluará en su momento y conforme al marco jurídico vigente, la decisión más adecuada en derecho para garantizar el debido proceso y la protección de los derechos laborales de los servidores públicos. No obstante, se reconoce que las propuestas formuladas constituyen insumos valiosos que podrán ser tenidos en cuenta como criterios orientadores en el análisis y definición del procedimiento a seguir, siempre que



Trabajo

resulten compatibles con la normativa aplicable, los principios del sistema de carrera administrativa y las competencias institucionales.

En este sentido damos respuesta a sus solicitudes.

Cordial saludo,



SUSANA GARCÍA CASALLAS
Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	John Aldana	Abogado – Contratista - SGTH	
Revisado por:	María González	Profesional Especializado	
Aprobado por:	Susana García	Subdirectora de Gestión del Talento Humano	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

No. Radicado: 08SE202512000000031015
Fecha: 2025-06-12 03:31:22 pm
Remitante: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario: UNSSP
Anexos: 0 Folios: 1

08SE202512000000031015

Al responder por favor citar este número de radicado



Señores
JUNTA DIRECTIVA
Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos - UNSSP
unssp@mintrabajo.gov.co

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 08SI2025831100000001914 - INFORMACIÓN ACTUALIZADA PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 Y OTROS.

Respetados señores,

El Despacho del Ministro del Trabajo recibió solicitud a través de Radicado No. 08SI2025831100000001914 del 16 de mayo de 2025, sobre el cual, estando en términos se procede a dar respuesta puntual así:

"1. Relacionar las mesas de trabajo que se han llevado a cabo con la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Proceso de Selección No. 2618 de 2024, por favor indicar las fechas de las reuniones, los temas abordados con sus respectivas conclusiones y la relación de los asistentes. Aportar la documentación soporte"

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección. En este orden de ideas, atendiendo al cronograma de actividades concertado se establecieron las actividades a realizar en la etapa de planeación, en desarrollo del proceso de selección para este Ministerio, para lo cual se han desarrollado las siguientes mesas de trabajo:

FECHA	TEMA	ASISTENTES
27 de enero de 2023	Planeación - cronograma nuevo proceso de selección	CNSC: - Miguel Ardila - Asesor Despacho - Irma Ruiz - Asesora Proceso de Selección - Daniel Guauque - Contratista Proceso de selección - Nathalia Villalba - Contratista Proceso de selección Ministerio del Trabajo: - Guillermo Rojas - Secretario General - Henry Samir Gómez - Subdirector de Talento Humano - Lina María Arenas - Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa



Trabajo

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		• María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Diana Jaramillo – Asesora Subdirección Talento Humano • Andrea Mestre Rozo – Profesional Especializado Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
20 de abril de 2023	Planeación nuevo proceso de selección y dudas frente a la construcción de ejes temáticos	CNSC: • Miguel Ardila – Asesor Despacho • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Daniel Guauque – Contratista Proceso de selección • Nathalia Villalba – Contratista Proceso de selección • Claudia Olmos – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: • Henry Samir Gómez – Subdirector de Talento Humano • Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General • Carlos Guarnizo – Contratista Secretaría General • Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Andrea Mestre Rozo – Profesional Especializado Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Magda Alberto – Asesora Despacho Ministra
26 de octubre de 2023	Proceso de selección – estado de avance rediseño institucional	CNSC: • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Daniel Guauque – Contratista Proceso de selección • Nathalia Villalba – Contratista Proceso de selección • Claudia Olmos – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo:



Trabajo

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		• Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
26 de febrero de 2024	Planeación Proceso de Selección	CNSC: • Mauricio Liévano – Comisionado CNSC • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Yeberlin Cardozo – Contratista Proceso de Selección • Gustavo Castillo – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: • Gloria Inés Ramírez – Ministra del Trabajo • Javier Gómez – Jefe Oficina de Planeación • Wendy Trujillo – Asesora Despacho Ministro • Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • John Aldana – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
30 de abril de 2024	Seguimiento Proceso de Mintrabajo – CNSC	CNSC: • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Miguel Fernando Ardila – Asesor Proceso de Selección • Yeberlin Cardozo – Contratista Proceso de Selección • Claudia Olmos – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: • Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa



Trabajo

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		• Melissa Andrea Rivera - Contratista Secretaria General • Juan Pablo Peña Yazo - Contratista Secretaria General • Carolina Rojas - Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
28 de agosto de 2024	Ampliación fechas de inscripciones Proceso de Selección 2618 de 2024	CNSC: • Irma Ruiz - Asesora Proceso de Selección • Karoll Bibiana Herrera - Contratista Proceso de Selección • Miguel Fernando Ardila - Asesor Proceso de Selección • Shirley Johana Villamarín - Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: • Iván Daniel Jaramillo - Ministro del Trabajo (E) • Carla Estefanía Poveda - Secretaria General • Andrés Felipe Quintero - Jefe Oficina Asesora Jurídica • Lina María Arenas - Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • María González - Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Andrea Marcela Mestre - Profesional Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Juan Pablo Peña Yazo - Contratista Secretaria General • Carolina Rojas - Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • John Aldana - Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
29 de octubre de 2024	Planeación Ejes Temáticos Proceso de Selección 2618 de 2024	CNSC: • Carlos Piñeros - Asesor Proceso de Selección • Miguel Fernando Ardila - Asesor Proceso de Selección • Laura Marcela Ducuara - Contratista Proceso de Selección • Andrea del Pilar Pérez - Contratista Proceso de Selección • Jessica Alexandra Correa - Contratista Proceso de Selección



Trabajo

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		Ministerio del Trabajo: • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Juan Pablo Peña Yazo – Contratista Secretaría General • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa

"2. Informar si a la fecha de la presente comunicación esta Cartera Ministerial cuenta con el presupuesto necesario para llevar a cabo el Concurso de Méritos, en caso afirmativo, informar que certificado de disponibilidad presupuestal lo respalda y se hizo efectivo o no. Aportar la documentación soporte.

De igual forma, indicar si el presupuesto aprobado para el Proceso de Selección No. 2618 de 2024 (TRES MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS VEINTE PESOS - \$3.942.877.320), cuyo pago corresponde a lo establecido en la Resolución No. 2789 de 2023, ha requerido ser aumentado por el número de vacantes a proveer, en caso afirmativo, indicar en que valor y su soporte de disponibilidad presupuestal."

En primera instancia es preciso indicar que el Ministerio del Trabajo cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida para adelantar el proceso de selección en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en cumplimiento de los lineamientos establecidos y con base en la estimación actualizada del valor por vacante definitiva, por lo tanto, esta Entidad ha apropiado los recursos necesarios en su presupuesto, garantizando así la cofinanciación de los costos asociados al proceso de selección para proveer los empleos vacantes de su planta de personal conforme a los principios de mérito y transparencia.

Dicho lo anterior, es importante precisar que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC mediante la Circular externa No. 2024RS004625 del 18 de enero de 2024 actualizó el valor estimado por vacante definitiva, para que las entidades apropiaran en sus presupuestos los recursos necesarios para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias y que ascendió a la suma de: CUATRO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS (\$4.696.402) M/CTE, por vacante definitiva a proveer. Por tanto, el valor a cargo del MINISTERIO DEL TRABAJO, con ocasión del reporte de MIL TRESCIENTAS (1.300) vacantes definitivas, se estimó en SEIS MIL CIENTO CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTIDÓS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$6.105.322.600) M/CTE.

En consecuencia, el MINISTERIO DEL TRABAJO, teniendo en cuenta el pago efectuado en septiembre de 2023, y existiendo un saldo pendiente sobre la totalidad de los costos del proceso de selección, ordenó a través de la Resolución No. 5724 del 12 de diciembre de 2024 el pago pendiente a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, por la suma de DOS MIL CIENTO SESENTA Y DOS MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS OCHENTA PESOS (\$2.162.445.280) M/CTE, para cofinanciar los costos



Trabajo

que le corresponden para realizar el Proceso de Selección para proveer por mérito los empleos vacantes de su planta de personal.

"3. Comunicar en que etapa actual se encuentra el Proceso de Selección No. 2618 de 2024, así mismo, remitir el cronograma estimativo para la Licitación Pública 001 de 2025, que fue adjudicada a la Universidad Libre y que comprende desde la verificación de requisitos mínimos, la aplicación de pruebas escritas, la respuesta a reclamaciones, las pruebas de ejecución para los cargos de conductor mecánico y la valoración de antecedentes.

4. Teniendo en cuenta que el Proceso de Selección No. 2618 de 2024, ha finalizado su etapa de inscripción tanto para la modalidad de ascenso como para la modalidad abierto, informar cuales Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (OPEC), quedaron desiertas. Con base en lo señalado, indicar a que servidor (a) público (a) corresponden estos empleos actualmente."

Por unidad de material de las peticiones 3 y 4, nos permitimos informar que teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo CNSC No. 20 de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la entidad competente y responsable de adelantar en su totalidad el proceso de selección. En cumplimiento de dicha normativa, la CNSC publicará en su sitio web oficial www.cnsc.gov.co y/o en el aplicativo SIMO, todas las actualizaciones y novedades sobre el proceso de selección.

En consecuencia, el Ministerio del Trabajo no es competente para suministrar información sobre las etapas, fechas, requisitos o cualquier otro aspecto operativo del proceso de selección, dado que su rol se limita a ser la entidad beneficiaria del mismo, por lo que la CNSC, en ejercicio de las funciones constitucionales y legales que le han sido asignadas, es la única autoridad encargada de diseñar, coordinar y ejecutar dicho proceso.

Por lo anterior, se invita a consultar de manera permanente el portal oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, www.cnsc.gov.co, donde se publica de forma oficial y actualizada toda la información relacionada con el proceso de selección, en particular, puede consultarse el siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/ministerio-del-trabajo-normatividad> y/o por favor remitirse a dicha Entidad a través de los mecanismos de contacto necesarios para efectos de solicitar la información que sea de su interés.

"5. De manera atenta y comedida, y teniendo en cuenta la finalización de etapa de inscripción, se solicita que, desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano se realice la comunicación a cada servidor público informando si su cargo salió a concurso y mediante que Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) quedo registrada, en caso, negativo, informar las razones de orden jurídico para no realizar este proceso."

La CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la Entidad registró en SIMO la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC para el proceso de selección correspondiente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes, así como el reporte de información correspondiente a la consignada en el Manual Específico de



Trabajo

Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente. En consecuencia, para el proceso de selección, se reportaron **1.300 vacantes**, que corresponde al número de empleos vacantes de manera definitiva **con corte a febrero de 2024** en la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, se informa que el Ministerio del Trabajo reportó oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la totalidad de las vacantes definitivas existentes con corte al mes de febrero de 2024, para su inclusión en el proceso de selección correspondiente. En ese sentido, todos los servidores públicos que desempeñaban dichos empleos en calidad de encargo o provisionalidad tenían conocimiento de que los mismos serían ofertados y con posterioridad provistos mediante concurso de méritos, conforme a lo establecido en la normatividad vigente. Por lo tanto, no resulta procedente ni obligatorio efectuar notificaciones individuales ni remitir la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de manera personalizada, toda vez que dicha información es de carácter público y se encuentra disponible para consulta general a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, administrado por la CNSC.

“6. Teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Acenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes a la planta de personal del Ministerio del Trabajo, agradezco informar las razones de orden técnico y/o jurídico para que el empleo denominado Inspector de Trabajo y Seguridad Social no se ofertara teniendo en cuenta la ubicación geográfica del cargo si no solo a través de dos (02) Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (221260 – 221268).”

Sobre el particular, es preciso indicar inicialmente que la Resolución No. 0769 del 14 de marzo de 2022 *“Por la cual se distribuyen los cargos de la planta global del Ministerio del Trabajo”*, establece la ubicación de cada empleo por dependencia y ubicación geográfica en los casos donde el empleo corresponde a una dirección territorial.

Así las cosas, el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC, se debe realizar de conformidad con lo establecido en dicha resolución, de cara a lo dispuesto en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente de la entidad.

Ahora bien, cuando se trate del mismo empleo con pluralidad de vacantes, donde las mismas cuenten con diferente ubicación geográfica, la entidad nominadora deberá ofertar bajo la misma OPEC, la cual tendrá una única lista de elegibles.

Lo anterior con fundamento en la decisión adoptada en Sala Plena de Comisionados de la CNSC del 04 de agosto de 2020, donde se precisaron los argumentos que sustentan el que se oferte como un mismo empleo:

“El ‘mismo empleo’ con pluralidad de vacantes, localizadas en diferentes ubicaciones geográficas, se debe ofertar como un mismo empleo (con la misma OPEC) y tendrá una única lista de elegibles.

Esta decisión aplica para todos los Procesos de Selección en planeación y futuros.



Trabajo

Esto, entre otras razones, para evitar situaciones que se pueden presentar cuando el reporte de la oferta pública de empleos de carrera con vacantes en diferente ubicación geográfica se hace con OPEC diferentes, aplicándoseles sistemas de calificación diferentes, generando que las calificaciones de los aspirantes de una OPEC del mismo empleo no resulten comparables con otras, situación que conlleva a que no resulte posible autorizar el uso de lista para las vacantes de los mismos empleos, toda vez que no corresponderían al mismo grupo de referencia, condición necesaria para que se catalogara como mismo empleo."

En este orden, mediante Oficio con Radicado No. 2024RS070436 la CNSC informó que "verificados los 241 empleos reportados en el aplicativo SIMO por el Ministerio del Trabajo, se evidencia que los mismos fueron debidamente cargados y corresponden a las dependencias establecidas en la Resolución No. 0769 del 14 de marzo de 2022".

"7. Informar cual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, fue reportado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el empleo denominado Inspector de Trabajo y Seguridad Social (221260 – 221268) y cuales son los ejes temáticos (funcionales y comportamentales) que se evaluarán en las pruebas escritas."

Nos permitimos informar que el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que se reportó ante la CNSC para todas las OPEC corresponde al acto administrativo vigente, esto es, la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024.

Ahora bien, respecto los ejes temáticos, se reitera que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo CNSC No. 20 de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la entidad competente y responsable de adelantar en su totalidad el proceso de selección. En cumplimiento de dicha normativa, la CNSC publicará en su sitio web oficial www.cnsc.gov.co y/o en el aplicativo SIMO, todas las actualizaciones y novedades sobre el proceso de selección.

Por lo anterior, se invita a consultar de manera permanente el portal oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, www.cnsc.gov.co, donde se publica de forma oficial y actualizada toda la información relacionada con el proceso de selección, en particular, puede consultarse el siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/ministerio-del-trabajo-normatividad> y/o por favor remitirse a dicha Entidad a través de los mecanismos de contacto necesarios para efectos de solicitar la información que sea de su interés.

"8. En atención al compromiso establecido en mesa de trabajo llevada a cabo en diciembre de 2022 con la entonces Señora Ministra del Trabajo GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS, informar a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo el listado de los servidores (as) públicos (as) con estabilidad laboral reforzada, lo anterior, en concordancia con lo establecido en el punto 3.2 del Acuerdo Estatal (...)"



Trabajo

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en cumplimiento del régimen de protección de datos personales, no es posible suministrar listados o relaciones de servidores públicos que ostenten condiciones de estabilidad laboral reforzada derivadas de situaciones como fuero sindical, situaciones de salud, estado de embarazo o licencia de maternidad o paternidad, ser madre o padre cabeza de familia, o estar en condición de pre-pensión. Esta información corresponde a datos personales de naturaleza sensible, cuyo tratamiento está restringido por la normativa vigente, al involucrar aspectos íntimos que pueden dar lugar a discriminación o afectación de derechos fundamentales.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo, como responsable del tratamiento de la información personal que reposa en sus bases de datos, está obligado a garantizar el derecho fundamental al habeas data, así como la privacidad y dignidad de los titulares de dicha información. Por tanto, la entrega de estos datos únicamente puede realizarse con autorización expresa y previa de los titulares, o en los casos taxativamente previstos por la ley, lo cual no se configura en el presente caso.

"9. Remitir el listado de servidores (as) públicas de la planta actual global del Ministerio del Trabajo (a nivel nacional) en donde se indique su nombre y apellido, cargo, ubicación del empleo, tipo de vinculación y si ostenta o no alguno de los siguientes fueros:

- ***Fuero Sindical***
- ***Fuero por estabilidad laboral reforzada por salud.***
- ***Embarazo o en licencia de maternidad o paternidad.***
- ***Madre o padre cabeza de familia.***
- ***Pre- pensión."***

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en cumplimiento del régimen de protección de datos personales, no es posible suministrar listados o relaciones de servidores públicos que ostenten condiciones de estabilidad laboral reforzada derivadas de situaciones como fuero sindical, situaciones de salud, estado de embarazo o licencia de maternidad o paternidad, ser madre o padre cabeza de familia, o estar en condición de pre-pensión. Esta información corresponde a datos personales de naturaleza sensible, cuyo tratamiento está restringido por la normativa vigente, al involucrar aspectos íntimos que pueden dar lugar a discriminación o afectación de derechos fundamentales.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo, como responsable del tratamiento de la información personal que reposa en sus bases de datos, está obligado a garantizar el derecho fundamental al habeas data, así como la privacidad y dignidad de los titulares de dicha información. Por tanto, la entrega de estos datos únicamente puede realizarse con autorización expresa y previa de los titulares, o en los casos taxativamente previstos por la ley, lo cual no se configura en el presente caso.

"10. Informe si esta Cartera Ministerial durante la presente vigencia ha modificado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de algún cargo de la entidad, en caso afirmativo, indicar cual y aportar copia del respectivo acto administrativo. De igual forma, comunicar si a la fecha esta Cartera Ministerial tiene la intención de modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de algún cargo de la planta global de Ministerio del Trabajo."



Trabajo

Se informa que en la presente vigencia no se ha realizado actualización y/o modificación al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, reconociéndose que el manual vigente es el adoptado a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024.

Con respecto a modificaciones del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio, es necesario resaltar lo señalado en la Circular Externa No.100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece los *"lineamientos para no modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales una vez iniciado el concurso de méritos"*, en la que se señala:

"(...) En este sentido, se deberá tener en cuenta las etapas del proceso de selección o concurso en modalidad de ascenso o abierto, señaladas en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, especialmente la de reclutamiento, para lo cual toda modificación de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales deberá realizarse con una antelación de seis (6) meses previos al inicio de la etapa en mención. (...)"

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, manifestó respecto la aplicación de la Circular Externa 100-006-2023 que:

"Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil acoge dichos lineamientos, recordando que los mismos son una guía para las entidades, por lo que se aclara que, ante la necesidad de una entidad durante la planeación de un proceso de selección de realizar un ajuste al MEFL esta puede realizarlo hasta antes del inicio de la etapa de inscripciones."

Como es de su conocimiento, en virtud de las competencias y funciones otorgadas por la Constitución Política de Colombia y la Ley 909 de 2004, la CNSC y el Ministerio del Trabajo, suscribieron el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, *"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024"*.

De conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2005 y el parágrafo del Artículo 1 del referido Acuerdo de Convocatoria, *este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto de este, a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.*

En este sentido, para esta Cartera Ministerial, en este momento no es posible modificar o actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales toda vez que se encuentra en curso el desarrollo de un proceso de selección, el cual ya ha superado la fecha de inscripciones al mismo, fecha límite hasta la cual se pudieron haber hecho modificaciones.

"11. Aportar copia de la documentación soporte que se tuvo en cuenta para la expedición de la Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024 "Por la cual se modifica



Trabajo

y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.”, en donde se evidencie los pasos para ajustar, modificar y actualizar el citado manual. Señalar de manera expresa los ajustes, modificaciones y/o actualizaciones realizadas en el acto administrativo para cada uno de los empleos ubicados en la planta global del Ministerio del Trabajo. Así como los documentos que soporten la debida socialización del mismo.”

El Ministerio del Trabajo expide la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, dicho acto administrativo nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, se puede identificar inclusive en el artículo 2 de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, que se derogan las resoluciones o actos administrativos posteriores a la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, que contenían las modificaciones y/o actualizaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, a saber:

1. Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018.
2. Resolución No. 0253 del 07 de febrero de 2019.
3. Resolución No. 3801 del 27 de septiembre de 2019.
4. Resolución No. 4034 del 04 de octubre de 2019.
5. Resolución No. 0659 del 06 de marzo de 2020.
6. Resolución No. 1308 del 17 de julio de 2020.
7. Resolución No. 3162 del 29 de octubre de 2021.
8. Resolución No. 3238 del 03 de noviembre de 2021.
9. Resolución No. 0770 del 14 de marzo de 2022.
10. Resolución No. 1943 del 09 de junio de 2022.
11. Resolución No. 0254 del 27 de enero de 2023.
12. Resolución No. 0629 del 28 de febrero de 2023.
13. Resolución No. 2850 del 22 de agosto de 2023.

En este orden de ideas, con la expedición de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, no se realizan modificaciones directas y exclusivas a la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, pues en el transcurrir del tiempo, ya se habían realizado modificaciones a través de los actos administrativos listados anteriormente, lo que permitió que en el 2024, solamente se hiciera una compilación y unificación de Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales que permitieran tener un solo acto administrativo que permitiera su adecuada y fácil interpretación.



Trabajo

"12. Informar si antes de la expedición de la Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024, se realizó socialización del proyecto de acto administrativo con las Organizaciones Sindicales, en caso afirmativo informar si estas presentaron objeciones respecto de lo allí expuesto y mediante que radicado de salida se dio respuesta por escrito a los Sindicatos. Se solicita anexar soportes."

Es importante mencionar, que si bien la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024 no tenía cambios de fondo respecto las resoluciones anteriores, se realizaron reuniones de socialización del acto administrativo con las organizaciones sindicales con presencia en el Ministerio del Trabajo, para estos casos, se celebró virtualmente vía *Teams* el día 15 de abril de 2024 una primera sesión de socialización en la cual se tuvo participación de la mayoría de organizaciones sindicales, incluyendo la reconocida peticionaria. Posteriormente, el 07 de mayo de 2024, se realiza una segunda sesión, la cual obedece al desarrollo de las conclusiones del proyecto de acto administrativo. Se resalta que, durante el intervalo de las dos sesiones, las organizaciones sindicales tuvieron la oportunidad de revisar en detalle el proyecto de acto administrativo y presentar observaciones sobre el particular.

En consecuencia, el día 24 de mayo de 2024, se profiere la Resolución No. 1780 de 2024.

En este sentido damos respuesta a sus solicitudes.

Cordial saludo,

CAMILA ANDREA BOHÓRQUEZ RUEDA

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Copia: Dra. Susana García, Subdirectora de Gestión del Talento Humano.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	John Aldana	Abogado – Contratista - SGTH	
Revisado por:	Lina Arenas	Profesional Especializado 2028-17	
Aprobado por:	Susana García	Subdirector Técnico 0150-18	
Aprobado por:	Daniel Quinceno	Asesor – Oficina Asesora Jurídica	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			



Trabajo

Bogotá, D.C.,

Señores

JUNTA DIRECTIVA

Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos - UNSSP

unssp@mintrabajo.gov.co

No. Radicado:	08SE202542010000056809
Fecha:	2025-09-29 03:20:29 pm
Remitente:	Sede: CENTRALES DT
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE Depen: ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA	
Destinatario:	UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS
Al responder por favor citar este número de radicado	
Anexos:	0
Folios:	4
	
08SE202542010000056809	



ASUNTO: Respuesta Radicado No. 08SI2025831100000003871 - SOLICITUD DE PUBLICACIÓN GRADUAL Y PAULAUTINA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES Y DE LA AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 - MESA DE DIALOGO SOCIAL TRIPARTITA (MINTRABAJO - CNSC - ORGANIZACIONES SINDICALES).

Respetados señores,

El Ministerio del Trabajo, recibió su solicitud a través de Radicado No. 08SI2025831100000003871 del 24 de septiembre de 2025, en el cual manifiestan:

"(...) atendiendo el principio de colaboración armónica entre entidades procedan a expedir acto administrativo en el cual se modifique el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, en el sentido de establecer que, las listas de elegibles serán publicadas de manera gradual, así como la programación de las audiencias públicas para la escogencia de plaza en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

(...) la UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS - UNSSP, solicita que el Señor Ministro del Trabajo y el Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil expidan el acto administrativo reseñado en la parte inicial de este escrito petitorio, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, con objetivo de garantizar los derechos de todos los servidores públicos, el respeto por el derecho de asociación sindical y avanzar en una ruta que permita materializar el trabajo digno y decente. (...)"

En este sentido, procede la Subdirección de Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo a dar respuesta en los siguientes términos:



Trabajo

Como es de su conocimiento, en virtud de las competencias y funciones otorgadas por la Constitución Política de Colombia y la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y el Ministerio del Trabajo, suscribieron el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024”*.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y el párrafo del Artículo 1 del referido Acuerdo de Convocatoria, *este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto de este, a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.*

Ahora bien, con relación con el deber de *“planeación conjunta y armónica del concurso de méritos”*, la Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, Magistrado Ponente 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 y Negrilla fuera de Texto)

En este orden de ideas, debe entenderse que la entidad beneficiaria, en este caso, el Ministerio del Trabajo, participa en el proceso únicamente desde la



Trabajo

perspectiva de colaboración institucional y dentro de la fase de convocatoria, en la medida en que su intervención se limita a garantizar los presupuestos de planeación y disponibilidad presupuestal exigidos por la normativa vigente. No obstante, las fases subsiguientes del concurso (reclutamiento, aplicación de pruebas y conformación de las listas de elegibles) corresponden de manera exclusiva a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en virtud de sus competencias constitucionales y legales como autoridad autónoma encargada de la administración y vigilancia de la carrera administrativa, sin que la entidad beneficiaria pueda incidir en su contenido o validez.

Descendiendo al caso en particular, resulta pertinente precisar que, conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la competencia para conformar, adoptar y publicar la lista de elegibles con el fin de proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en un proceso de selección recae de manera exclusiva en la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. En consecuencia, dicha función no admite injerencia por parte del Ministerio del Trabajo, por tratarse de una atribución de naturaleza legal y de carácter indelegable que se erige como una manifestación directa de la autonomía constitucional de la CNSC (artículo 130 de la Constitución Política). Así las cosas, cualquier actuación que pretenda asignar responsabilidad al Ministerio en esta etapa carece de sustento jurídico, en la medida en que se trata de una competencia atribuida expresamente por el legislador a la Comisión y que, por su jerarquía normativa, desborda el alcance de los acuerdos bilaterales de colaboración que puedan suscribirse entre entidades.

De igual forma, es pertinente señalar que, en atención a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto No. 1083 de 2015, le corresponde a la Entidad la obligación de, una vez adquirida firmeza la lista de elegibles, proceder a efectuar los nombramientos en período de prueba respecto de quienes ocuparon en estricto orden meritario los empleos ofertados, así las cosas, debe cumplirse en plena armonía con los principios constitucionales de igualdad, transparencia y objetividad, siendo el mérito el criterio prevalente y determinante en la provisión de los empleos de carrera administrativa.

En este sentido, la Entidad no puede introducir retrasos injustificados, procedimientos distintos a los expresamente previstos en la ley, ni actuaciones que alteren el orden de mérito o que afecten los derechos subjetivos de los ciudadanos que integran la lista de elegibles, por cuanto ello implicaría



Trabajo

desconocer el principio del mérito como fundamento esencial del acceso a la función pública.

Sin otro particular.

Cordial saludo,


SUSANA GARCÍA CASALLAS

Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	John Aldana	Abogado – Contratista – SGTH	
Revisado por:	María González	Profesional Especializado – SGTH	
Aprobado por:	Susana García	Subdirectora de Gestión del Talento Humano	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **51.690.885**

BUENO MATUS

APELLIDOS
MARTHA SVANY

NOMBRES

[Signature]

FORMA



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **12-JUL-1963**

BOGOTA D.C.
(CUNDINAMARCA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.55 **A+** **F**
ESTATURA G.S. RH SEXO

15-SEP-1981 BOGOTA D.C.
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

[Signature]
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ANGEL SANCHEZ TORRES



A-1500150-00013581-F-0051690885-20080617 0000486385A 1 1480001973



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

Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO - Nro.
2618 de 2024. de 2024
MINISTERIO DEL TRABAJO

Fecha de inscripción: mar, 8 oct 2024 22:59:22

Fecha de actualización: mar, 8 oct 2024 22:59:22

MARTHA SVANY BUENO MATUS

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 51690885
Nº de inscripción	907114079	
Teléfonos	3117798518	
Correo electrónico	marthabuenomatus@yahoo.es	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO		
Código	2003	Nº de empleo	221268
Denominación	113	INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	14

DOCUMENTOS

Formación

PROFESIONAL	UNIVERSIDAD LIBRE
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	UNIVERSIDAD LIBRE

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	22-ene-18	01-oct-18
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	30-ene-17	15-ene-18
instituto de desarrollo urbano IDU	CONTRATISTA	21-abr-16	15-ene-17
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	16-jul-15	15-mar-16
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO	CONTRATISTA	21-ene-19	15-may-20

Experiencia laboral

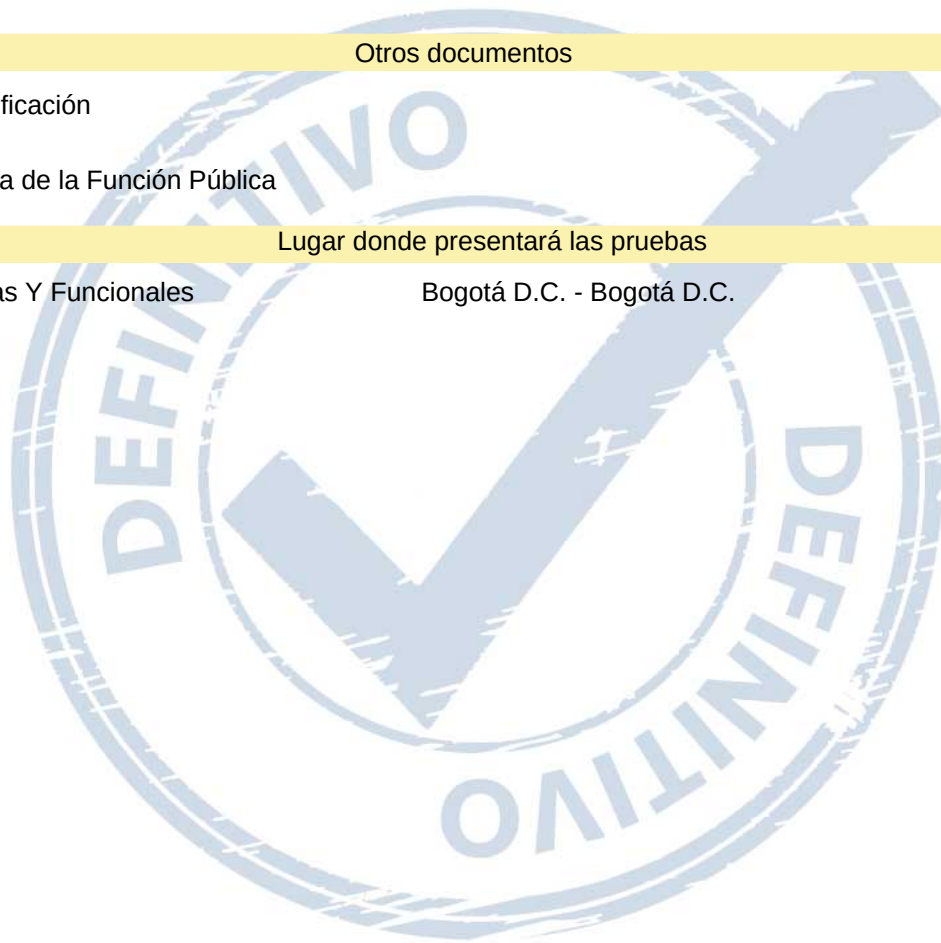
Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
IDU			
CORSERVICOL	ASESORA JURIDICA	11-sep-06	12-dic-08
SECRETARIA DE AMBIENTE	GESTORA LOCAL	28-jun-10	22-dic-11
SECREATARIA DE GOBIERNO	PROFESIONAL UNIVERSITARIA	24-ene-14	23-jul-14
INSTITUO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	27-may-20	31-mar-21
Instituto de desarrollo urbano IDU	CONTRATISTA	09-abr-21	23-may-22
INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO IDU	CONTRATISTA	11-jul-22	28-jul-22
Ministerio de Trabajo	Inspectora de Trabajo y Segurida Social	03-ago-22	
MINISTERIO DE TRABAJO	INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	03-ago-22	

Otros documentos

Documento de Identificación
Tarjeta Profesional
Formato Hoja de Vida de la Función Pública

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales Bogotá D.C. - Bogotá D.C.





REPÚBLICA DE COLOMBIA



ACUERDO No 20
16 de mayo del 2024



"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, modificada y adicionada por la Ley 1960 de 2019, los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020 y en el numeral 21 del artículo 3 y numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023 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: *"Habrà 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"*.

Complementariamente, el artículo 209 ibidem 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 prevé 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"*.

De conformidad con el artículo 11, literales c), e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, la de *"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 Ley precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizarán 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.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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".*

Por su parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, define el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, señalando que *"(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad".*

Complementariamente el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, establece que las etapas de los procesos de selección son: i) la convocatoria, ii) el reclutamiento, iii) las pruebas, iv) las listas de elegibles y el v) período de prueba, señalando en su numeral 1º que la convocatoria *"(...) 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 (...)"*

El artículo 2.2.6.34 del 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 Específicos o Especiales de origen legal administrados y vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos de carrera vacantes de manera definitiva en el aplicativo SIMO -Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en el módulo OPEC -Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFL. También ordena que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar y adelantar estos concursos.

De igual forma, el parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas, reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo":*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación con el 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,

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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" <sic> (Subrayado fuera de texto)

Ahora, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que:

"4. Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad."

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, 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"*.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió no realizar 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.

En aplicación de la citada norma, el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, impartió la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, para que, en coordinación con la CNSC, identificará los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de mérito, 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 mérito.

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 denominados Conductor Mecánico, en lugar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, aprobación que se ve reflejada en el Acta No. 032 de la misma fecha.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente:

"(...) A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

De otra parte, 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 realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título", precisando además en sus artículos 3, 6 y 7 de la citada Ley que:

"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.

ARTÍCULO 7. Reglamentación. El Gobierno nacional en un término de tres meses reglamentará las disposiciones a fin de dar cumplimiento a la presente ley."

Aunado a lo anterior, 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:

"ARTÍCULO 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, monitorías, contratos 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.

(...)

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 número 1083 de 2015, o el que haga sus veces.

PARÁGRAFO 1o. 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 2o. 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

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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. (Subrayado fuera de texto).

(...)

PARÁGRAFO 4o. 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." (Subrayado fuera de texto).

Mediante el artículo 4 de la Ley 2119 de 2021, fue adicionado un párrafo al artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, en los siguientes términos:

"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."

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto número 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", así:

"ARTÍCULO 1. 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 párrafo 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.

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

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 y la equivalencia de experiencia previa por experiencia profesional válida no habilitará a su beneficiario para ejercer la respectiva profesión.

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." (Subraya fuera del texto)

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0013 de 2021, la CNSC "(...) reglamenta la conformación, organización y manejo de 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".

Con 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".

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el MINISTERIO DEL TRABAJO – en adelante ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la ENTIDAD registró en 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 este 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".

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 (...)".

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

Respecto de la aplicación del Decreto 2365 de 2019, para el presente proceso de selección la ENTIDAD reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de Experiencia, respecto de los cuales y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, se efectuará la respectiva promoción en la etapa de divulgación del proceso.

Con relación a la aplicación de la disposición contenida en el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, mediante oficio radicado en la CNSC bajo el No. 2024RE077236 del 15 de abril de 2024, la entidad reportó la existencia de servidores públicos provisionales activos de los niveles Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 770 de 2005, que desde entonces no han cambiado de empleo.

Que el artículo 14 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, contempla a cargo de los Despachos, entre otras, la función de: *"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"*, razón por la que este Despacho es competente para emitir el presente acto administrativo.

Con fundamento en lo señalado en la jurisprudencia del Consejo de Estado, a través de la sentencia con radicación número: 11001-03-25-000-2016-01017-00(4574-16), M.P. César Palomino Cortés, en la que se señaló: *"(...) En este 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 las 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."*, el presente Acuerdo, podrá ser suscrito únicamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil, gozando de plena validez legal, en caso de que a ello haya lugar.

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. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 18 de abril de 2024, 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.

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 General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE TRABAJO, que se identificará como *"Proceso de Selección No. 2618 de 2024"*.

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 proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto del mismo, a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, 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 de Participación e Inscripciones para la modalidad de ASCENSO.
 - 2.2 Identificación y declaratoria de desierto del Proceso de Selección de vacantes sin inscritos de empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).
 - 2.3 Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad ABIERTO, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el proceso de selección en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique).
 - 2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de todos los participantes inscritos en el proceso de selección en las modalidades de abierto y de ascenso.
4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en la etapa de VRM en cualquier modalidad de este proceso de selección.
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Pruebas de Ejecución para los empleos de Conductor mecánico. (Cuando aplique).
 - 4.4 Valoración de Antecedentes. (Cuando aplique).
5. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA. Las situaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia, por ello, el (la) jefe de la Unidad de Personal debe verificar el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del empleo antes de efectuar el nombramiento.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, los Decretos Ley 760 y 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y sus modificaciones, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113 y 2119 de 2021, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, el MEFCL 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 1. Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también regulados por la Ley 2043 de la misma fecha, 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.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

PARÁGRAFO 2. En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 y la Ley 2043 de 2020, se aplicarán los lineamientos definidos para el efecto en el Criterio Unificado *"Verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa"* sus complementaciones y modificaciones.

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 son las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto), el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- 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 los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo, en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co, y/o enlace de SIMO.

A cargo de la entidad que oferta los empleos a proveer: El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes a este proceso.

PARÁGRAFO 1. 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 y exclusiva el aspirante.

PARÁGRAFO 2. De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto (EOP) y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos.

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 del mismo.

7.1 Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad 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. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que oferta el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección.
5. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
8. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Abierto.
9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
10. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.2 Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Abierto:

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. 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 y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.3 Son causales de exclusión de este 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.
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.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

13. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en el Ministerio del Trabajo o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección o inscribirse en un empleo que no represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

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

PARÁGRAFO 1. El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán 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 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 cualquier 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 y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para tal fin. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se le permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las pruebas, y no habrá lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del "Acceso a Pruebas", a quienes en su momento lo soliciten, en los términos del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 5. 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 y cuando así corresponda de acuerdo con la Ley. Por otra parte, para los empleos ubicados en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

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
TOTAL
DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	8	12
Profesional	201	953

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Técnico	9	59
Asistencial	23	276
TOTAL	241	1300

TABLA No.2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	4	6
Profesional	112	304
Técnico	5	39
Asistencial	9	41
TOTAL	130	390

TABLA No.3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	4	6
Profesional	89	649
Técnico	4	20
Asistencial	14	235
TOTAL	111	910

TABLA No.4
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN LA MODALIDAD DE ASCENSO Y ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	2	36
Técnico	2	21
Asistencial	5	169
TOTAL	9	226

TABLA No.5
EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR MECÁNICO EN LA MODALIDAD DE ASCENSO Y ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asistencial	4	7
TOTAL	4	7

PARÁGRAFO 1. La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD 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 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones, serán de su exclusiva

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

Iniciada la *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones* y durante la vigencia de las Listas de Elegibles, el Representante Legal o cualquier otra persona de la ENTIDAD no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e 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 CNSC No. 75 de 2023 o en la norma que lo modifique o sustituya.

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 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 y/o enlace SIMO.

PARÁGRAFO 6. El número de empleos y/o vacantes convocadas para concurso abierto pueden aumentar dependiendo de la declaratoria de desierto del proceso de selección en la modalidad de ascenso para empleos o vacantes. (Cuando aplique).

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este proceso de selección, en el sitio web del Departamento Administrativo de la

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1. En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección y del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la *Convocatoria* inicial.

Iniciada la *Etapa de Inscripciones*, la *Convocatoria* solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. 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, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 2. Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES. Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas 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, y/o enlace SIMO, con al menos cinco (5) 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. Si antes de finalizar el plazo de adquisición de derechos de participación e inscripciones para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC ampliará dicho plazo, caso en el cual, se publicará el aviso informativo y divulgará con oportunidad a los interesados, en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

CAPÍTULO IV

VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a todos los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones*, conforme al último *"Reporte de inscripción"* generado por el sistema.

Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de 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 con 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.

PARÁGRAFO. El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos vinculados a través de nombramiento provisional y que se encuentran en servicio activo, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 770 del 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los eventuales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección. (Cuando aplique)

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 EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados, las reclamaciones y la decisión de estas para la Etapa de VRM del 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 el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales*; pruebas de ejecución – conducción (si aplica) y la *Valoración de Antecedentes*, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 6

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE NO EXIGEN EXPERIENCIA¹(CUANDO APLIQUE)

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
TOTAL		100%	

TABLA No. 7

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR MECÁNICO (CUANDO APLIQUE)

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25%	N/A
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45%	N/A
TOTAL		100%	

TABLA No. 8

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE EXIGEN EXPERIENCIA²

¹ De acuerdo con el Criterio aprobado en Sala Plena de la CNSC llevada a cabo el día 31 de marzo de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

² De acuerdo con el Criterio aprobado en Sala Plena de la CNSC llevada a cabo el día 31 de marzo de 2020, la distribución del valor porcentual de la prueba de valoración de antecedentes para Procesos de Selección que incluyan empleos en los cuales no se exigen experiencia, ni requisitos adicionales, se distribuye entre la prueba de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales, así: i) Competencias Funcionales 75% y ii) Competencias Comportamentales 25%.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
TOTAL		100%	

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN. 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 y de Ejecución de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de mérito. 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 Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE). La información sobre la publicación de los resultados de las Pruebas Escritas y de ejecución y las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar 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.

PARÁGRAFO 1. No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieran experiencia, ni para los empleos del nivel asistencial ofertados correspondientes al cargo de conductor mecánico.

PARÁGRAFO 2. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscriban a los mismos empleos de los niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 770 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la Prueba de Valoración de Antecedentes va a partir de los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección reportados a la OPEC, o en la Ley en caso de aplicar. (Cuando aplique)

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes y de las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se debe consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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 y/u otras irregularidades, 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 o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de las Pruebas Escritas y/o de la Prueba de Ejecución y a la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión de este 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 el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC en cualquier etapa del proceso, 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 LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. La CNSC publicará en su sitio web 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 LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o equivalentes no convocados en el presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos de la normativa precitada, del artículo 1 del Decreto 498 de 2020, que modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-0013 de 2021, o de las normas que los modifiquen o sustituyan.

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 proceso.

PARÁGRAFO 2. El concepto de Lista General de Elegibles para empleo equivalente, del que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

PARÁGRAFO 3: Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo CNSC No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 236 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 25. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 26. EXCLUSIONES 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 del Ministerio del Trabajo, 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, o por órgano diferente a la Comisión de Personal no serán tramitadas.** (Subrayas fuera de texto original)

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, será archivada la referida actuación administrativa.

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 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. La CNSC, de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo debidamente motivado, excluirá de las Listas de Elegibles a los participantes en este proceso de selección, cuando compruebe que su 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.

Estas listas también podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio, a petición de parte o como producto de las solicitudes de corrección de resultados o datos y reclamaciones presentadas y resueltas, adicionándolas con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, casos para los cuales se expedirá el respectivo acto administrativo modificadorio. También podrá ser modificada por la misma autoridad, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005.

Iniciada la actuación administrativa correspondiente, que se tramitará y decidirá en los términos del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo que este no contemple se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA, se comunicará por correo electrónico y/o en el enlace SIMO al (os) interesado(s) para que intervenga(n) en la misma.

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

Los actos administrativos por medio de los cuales se resuelvan las actuaciones de las que tratan los artículos 15 y 16 del Decreto Ley 760 de 2005, serán comunicados y/o notificados, según corresponda a través SIMO y/o mediante correo electrónico.

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 respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, la ENTIDAD 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 administrativa.
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 cada una de las pruebas, en atención al siguiente orden:
 - a. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de Competencias Funcionales.
 - b. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes. (o en la de ejecución cuando aplique)
 - c. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales
7. La regla referida a los varones que hayan prestado el Servicio Militar Obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
8. 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.

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 geográficas o sedes, de conformidad con las disposiciones establecidas para estos fines en el Acuerdo

"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024"

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.

ARTÍCULO 32. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una Lista de Elegibles en firme, como consecuencia de situaciones tales como, no aceptar el nombramiento, no tomar posesión dentro de los términos legales, ser excluido de la Lista de Elegibles con fundamento en lo señalado en el presente Acuerdo, o ser nombrado en el empleo para el cual concursó o en otro de carrera administrativa en virtud al uso de listas de empleos iguales o equivalentes, conforme a lo establecido en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

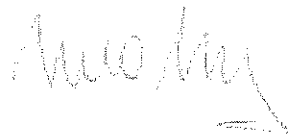
La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta.

ARTÍCULO 33. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.

ARTÍCULO 34. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, y/o enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 16 de mayo del 2024



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DESPACHO DE COMISIONADO MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil



GLORIA INÉS RAMÍREZ
MINISTRA
MINISTERIO DEL TRABAJO

Elaboró: Karoll Bibiana Herrera Barrera -Contratista Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Revisó: Irma Ruiz Martínez - Asesora Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Yeberlin Cardozo Gómez -Profesional Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Aprobó: Miguel Fernando Ardila Leal -Asesor Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal

ANEXO

**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.**

BOGOTÁ, D.C.

MAYO DE 2024

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	6
1.2.1 Registro en el SIMO	6
1.2.2 Consulta de la OPEC	6
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	7
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.....	9
3.1 Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	9
3.1.1 Definiciones	10
3.1.2 Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	18
3.1.2.1 Certificación de la Educación	18
3.1.2.2 Certificación de la Experiencia	20
3.2 Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes	25
3.3 Publicación de resultados de la VRM	26
3.4 Reclamaciones contra los resultados de la VRM	26
3.5 Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos	27
4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	27
4.1 Citación a Pruebas Escritas y de Ejecución.....	30
4.2 Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución	30
4.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución.....	30
4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución	30
4.5 Resultados definitivos de las Pruebas Escritas y de Ejecución (Cuando aplique).....	31
5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (Cuando Aplique)	32
5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Asesor y Profesional) o relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)	32
a) Empleos del Nivel Asesor:	32

b) Empleos del Nivel Profesional	33
c) Empleos de los Niveles Técnico y Asistencial	33
5.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Asesor y Profesional) o laboral (Niveles Técnico y Asistencial)	33
a) Empleos del Nivel Asesor:	33
b) Empleos Nivel Profesional	34
c)Empleos Niveles Técnico	34
5.3 Criterios valorativos para puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes	34
5.4 Criterios valorativos para puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes	38
5.4.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Asesor y Profesional) o Relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)	38
5.4.1.1 Empleos de Nivel Asesor	38
5.4.1.2 Empleos de Nivel Profesional.....	39
5.4.1.3 Empleos de los Niveles Técnico y Asistencial	41
5.4.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Niveles Asesor y Profesional) o Laboral (Niveles Técnico y Asistencial)	44
5.4.2.1 Empleos de Nivel Asesor	44
5.4.2.2 Empleos de Nivel Profesional.....	46
5.4.2.3 Empleos de los Niveles Técnico y Asistencial	48
5.5 Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes	51
5.6 Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes	51
5.7 Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes.....	52
6. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES	52

PREÁMBULO

El presente Anexo hace parte integral del respectivo Acuerdo del “*Proceso de Selección 2618 de 2024 -Ministerio del Trabajo*”. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en dicho Acuerdo 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 *Etapas de Divulgación* de la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC (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 a través del sistema SIMO, disponible en el sitio web www.cns.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 trámite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente, sin que la no finalización de este 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 la modalidad Abierto en el presente Proceso de Selección.
- e) Los servidores públicos de carrera administrativa del Ministerio del Trabajo, 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. Así mismo deben tener en cuenta que no podrán inscribirse para la modalidad ascenso a un empleo del mismo grado o un grado o nivel inferior.

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 o cualquiera otra enfermedad de alto riesgo para la salud se encuentren vigentes a la fecha de presentación de estas pruebas, las mismas se podrán programar en diferentes horas.

- f) Con su inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este 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 únicamente a través del enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarlo permanentemente, **iv)** que la CNSC le podrá comunicar preferiblemente la información relacionada con este proceso de selección mediante los mensajes o alertas que genera SIMO en la sección dispuesta para ese fin y/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 y el presente Anexo.
- i) Durante el presente Proceso de Selección los aspirantes podrán, bajo su exclusiva responsabilidad, actualizar en SIMO sus 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.cnsc.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*.

1.2.1 Registro en el SIMO

Si el aspirante no se encuentra registrado en SIMO, deberá 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.cnsc.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, (tarjeta o matrícula profesional cuando aplique, licencia de conducción, entre otros) los cuales le servirán para la *Verificación de los Requisitos Mínimos*, en adelante VRM, y para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* (Cuando aplique), en el presente proceso de selección. Cada documento cargado en SIMO no debe exceder de 2 MB de tamaño, debe estar en formato PDF 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, legibilidad y visualización.

El aspirante con discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer e implementar los mecanismos necesarios para presentar las *Pruebas Escritas y/o de Ejecución* (Cuando aplique), previstas en este proceso de selección y acceder a estas 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 mínimos del 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 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 sistema 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* (cuando aplique) 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.**

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 a concursar en el presente proceso de selección. En este sentido, No se deben realizar pagos para más de un empleo de este proceso de selección, toda vez que la aplicación de las Pruebas Escritas para todos los empleos ofertados en el mismo, como se dijo anteriormente, se realizará en la misma fecha y a la misma hora³. Efectuado 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.

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 empleo de 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.

² Ídem.

³ Ídem.

- 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 establecidas para el efecto.

Una vez realizado el pago y **antes de formalizar la inscripción**, el aspirante podrá modificar el pago realizado de un empleo a otro, siempre y cuando corresponda al mismo costo del cancelado.

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), 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.

Por consiguiente, se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de Participación dentro de los últimos seis (6) días calendario 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 mínimos de educación y experiencia del empleo por el que pretende concursar, documentos que se tendrán 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, con cualquiera de las opciones de pago (PSE, botón Bancolombia y código de barras con pago en oficinas o correspondientes bancarios), una vez su transacción sea exitosa, se habilitará de inmediato (o en minutos u horas) la opción de “Inscripción”.

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, para la respectiva modalidad**, 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 para aquellas vacantes que no cuenten con inscritos, 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 cuál o cuáles deben ser declaradas desiertas, decisión que debe comunicar por escrito a la CNSC, a más tardar ocho (8) días después de cerrada la *Etapa de Inscripciones de la modalidad de ascenso*, 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 las vacantes para las cuales se declara desierto 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 *Etapa 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 MEFL 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 el MEFL de la entidad para la que se realiza este proceso de selección, solamente son aplicables en la Etapa 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 9. 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...

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

b) 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;

c) 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 ajustando las 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).

De conformidad con el artículo 2.6.2.3 ibidem, son objetivos de esta clase de educación:

*“1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.”*

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).

- **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 de comunicación masiva, 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, modificado y adicionado por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, y adicionado por el artículo 4 de la Ley 2119 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, SNCTel[.] (...) [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%⁴] 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.*

(...)

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.*

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.” (Subrayado fuera de texto).*

Adicionalmente, los párrafos 1, 2 y 3 del artículo 2.2.5.6.3 del Decreto 1083 de 2015, que reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, disponen:

ARTÍCULO 2.2.5.6.3. *Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional.*

(...)

⁴ 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”.

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 y la equivalencia de experiencia previa por experiencia profesional válida no habilitará a su beneficiario para ejercer la respectiva profesión.

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, 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).

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 realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”⁵, 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.

⁵ 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.

2. Contratos de aprendizaje.

3. Judicatura.

4. Relación docencia de servicio del sector salud.

5. Pasantía.

6. 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.”*

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 o superiores, 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 Profesional⁶, para el cual, en todos los casos, la normativa precitada exige acreditar Título Profesional.

En todo caso, y para las demás entidades del sector público que cuenten con reglamentación especial, se entenderá por experiencia profesional la adquirida en aquellos empleos del nivel profesional o superior, cuyo requisito para su desempeño sea título profesional.

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* y la *Experiencia Profesional Relacionada* se computará de la siguiente manera:

⁶ 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.

- 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 Profesional⁷.

3.1.2 Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes

3.1.2.1 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, **se requiere su acreditación** para la contabilización de la Experiencia Profesional, conforme a la normatividad vigente sobre la materia.

Para el caso en que se requiera acreditar el título como requisito mínimo, este no podrá sustituirse por certificación de notas, créditos aprobados o de terminación de materias

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

⁷  dem.

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). En los casos que el aspirante allegue únicamente la Resolución de convalidación del título, esta será válida tanto en VRM como en VA, sin que para ello el aspirante requiera adjuntar el título o diploma correspondiente. Para la *Prueba de Valoración de Antecedentes* estos títulos no requerirán la referida convalidación.

- 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 y 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.

3.1.2.2 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 las establezca.

Cuando la persona aspire a ocupar un cargo público y en ejercicio de su profesión haya asesorado en el mismo período a una o varias instituciones, el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

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 del (los) 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 no es posible 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 mismas⁸.
 - Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado⁹.
 - 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 primera¹⁰.

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.

⁸ 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.

⁹ Ídem.

¹⁰ 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.

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

- Nombre del trabajador o contratista.
- Número de su documento de identificación.
- Fecha de inicio de ejecución del contrato (día, mes y año).
- Fecha de terminación de ejecución del contrato (día, mes y año).
- Las funciones u obligaciones ejecutadas, según corresponda.
- La jornada laboral (solamente para los contratos laborales).
- Intensidad horaria semanal.
- Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de las mismas.
- Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado.
- 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:

- 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.
- Hacer constar que la práctica laboral se relaciona con el Programa de Educación Superior cursado y aprobado.
- 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.

Adicionalmente, 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.

En cualquier caso, prevalecerán las condiciones y lineamientos emitidos al respecto por esta Comisión en la complementación del 21 de septiembre de 2021, al Criterio Unificado “*Verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa*”, sus complementaciones y modificaciones.

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

Los documentos que los aspirantes deben adjuntar 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 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 diez (10) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, cuya duración individual sea de dieciséis (16) o más horas para la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

- 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, esta debe aportarse al momento de formalizar su inscripción, escaneada por las dos caras para la respectiva validación y que corresponde a la(s) categorías indicadas en el MEFCL de la entidad.
- k) Los demás documentos que permitan la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos del 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 documentación relacionada 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 Etapa de 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, quedará excluido del mismo, sin que por ello pueda alegar derecho alguno o devolución del derecho de participación.

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 y cuando así corresponda de acuerdo con la Ley. Por otra parte, para los empleos ubicados en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

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 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 12 del Decreto Ley 760 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 que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso

3.5 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 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.

4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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 y, además, una Prueba de Ejecución a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatoria).

- 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 concursa.
- 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 concursa, 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.
- c) **La Prueba de Ejecución (Cuando aplique)** 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.

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 hora, en las ciudades que se indican en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.
- Los aspirantes admitidos en la Etapa 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.cns.gov.co, enlace SIMO.

De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.

Nota1: Para la presentación de estas Pruebas Escritas y de Ejecución no podrá ingresar al **sitio de aplicación** armas, libros, revistas, periódicos, códigos, normas, hojas, anotaciones, cuadernos u otros documentos, ni ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como calculadoras, teléfonos celulares o tabletas o computadores portátiles u otros dispositivos móviles similares, cámaras de video, cámaras fotográficas, audífonos (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica), siempre que el aspirante acredite tal condición con el respectivo certificado de emitido por la correspondiente IPS, o manos libres alámbricos o inalámbricos, auriculares, micrófonos, dispositivos con micrófonos, intercomunicadores o grabadores de voz, relojes inteligentes, manillas digitales, pulseras o bandas inteligentes, gafas inteligentes, lentes oscuros (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica) o de cualquier otro dispositivo que permita la comunicación o la grabación de imágenes, voz o videos y otros similares, razón por la cual el aspirante deberá abstenerse de ingresar cualquiera de estos elementos al sitio de aplicación de esta prueba. El aspirante que incumpla esta regla y que producto de la misma se configure la causal número 9 del artículo 7° del Acuerdo regulador, **será excluido del proceso de selección.**

Cuando el aspirante necesite validar su identificación con cédula de ciudadanía digital podrá, excepcionalmente, ingresar su teléfono celular al sitio de aplicación, **debiéndolo mantener apagado en todo momento y en todo lugar y situarlo en el lugar indicado por el correspondiente jefe de Salón**, aclarando que ni la CNSC ni el operador del proceso de selección se hacen responsables de su pérdida o por daños a este dispositivo electrónico. Este dispositivo solamente podrá encenderlo, por una única y exclusiva vez, cuando expresamente se lo solicite el jefe de Salón y/o el Dactiloscopista para verificar su identidad, evento en el cual se podrá realizar la toma de cadactilar al aspirante. Realizada esta verificación, este dispositivo electrónico deberá nuevamente ser apagado y situado en el lugar referido anteriormente. Fuera de este uso excepcional y con este único fin, se mantiene la prohibición de hacer uso de este dispositivo electrónico en baños, pasillos, escaleras o cualquier otro lugar o instalación del sitio de aplicación.

Igualmente, se encuentra prohibido ingresar, dejar, recoger y/o usar en los baños o en cualquier otro lugar o instalación del sitio de aplicación cualquiera de los elementos referidos en el párrafo anterior.

Los aspirantes deberán permitir las revisiones necesarias por parte del personal encargado para verificar que las anteriores reglas se cumplan, incluyendo recogerse el cabello y visibilizar orejas y antebrazos. Además, ningún aspirante podrá ingresar con acompañante al sitio de aplicación de estas pruebas.

En los casos necesarios, las personas en situación de discapacidad serán apoyadas por el personal encargado de estar labor.

Una vez los aspirantes ingresen al sitio de aplicación, deben dirigirse directamente al salón donde les corresponde presentar estas pruebas y al culminar su presentación, deben salir de manera inmediata del salón y del sitio de aplicación (entendido como la integralidad de la planta física del sitio dispuesto para la aplicación de la prueba).

El aspirante que llegue después de la hora de citación para la aplicación de estas pruebas solamente podrá ingresar al sitio de aplicación durante los primeros treinta (30) minutos del tiempo previsto para su presentación. No se admitirá el ingreso de ningún aspirante después de este tiempo y se considerará como ausente.

Ningún aspirante podrá salir del correspondiente salón sin autorización del jefe del mismo; tampoco puede retirarse de dicho salón, incluso habiendo finalizado la presentación de estas pruebas, sin que se le haya realizado la respectiva toma de sus huellas dactilares y haya firmado los formatos correspondientes.

Los aspirantes no deben rayar, marcar, destruir, doblar o extraer el cuadernillo de preguntas o la Hoja de Respuestas del respectivo salón ni del sitio de aplicación.

La evidencia de fraude o intento de fraude, por copia o intento de copia, sustracción o intento de sustracción de materiales de prueba o suplantación o intento de suplantación, ocurridos e identificados antes, durante o después de la aplicación de las pruebas, dará origen a actuación administrativa por parte del competente, que podría conllevar a la invalidación de la prueba y; en consecuencia, a la exclusión del concursante sin importar la fase del proceso en la que se encuentre. Al respecto vale recordar que se entiende como fraude o intento de fraude, entre otras, cualquiera de los siguientes eventos:

- Copia o intento de copia durante la aplicación de las pruebas.
- Divulgación o intento de divulgación no autorizada de materiales de las pruebas escritas.
- Sustracción de cualquier material de la prueba.
- Transcripción de contenidos de preguntas en medio físico y/o digital, dentro o fuera de las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- Comunicación (audiovisual, escrita, verbal o no verbal, entre otras) no autorizada en las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- Suplantación.
- Conocer o dar a conocer con anticipación, por cualquier medio, las pruebas aplicadas y/o con posterioridad a la aplicación de las mismas y/o durante la lectura de las Hojas de Respuestas y/o durante el procesamiento de los respectivos resultados.
- Compartir por cualquier medio información sobre las preguntas o sobre el contenido de la prueba.

Así mismo, se establecen como otras causales de invalidación de las pruebas:

- Desacato de las reglas establecidas para la aplicación de las pruebas.
- Uso y/o porte de celulares, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación.
- Portar armas.

- Estar involucrado en actos bochornosos o que vayan en contra del buen funcionamiento de la aplicación de la prueba.
- Participar y/o tener conocimiento de un intento de fraude por parte de terceros.

Nota. Para todos los efectos, se entiende por **sitio de aplicación de la prueba**, la totalidad de las instalaciones del lugar en el que se lleve a cabo la prueba y no solamente los salones o espacios dispuestos para su aplicación.

4.1 Citación a Pruebas Escritas y 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 *sobre Competencias Funcionales, Comportamentales y de ejecución (cuando aplique)*.

Se reitera que a la aplicación de las *Pruebas Escritas* solamente van a ser citados los admitidos en la *Etapa de VRM* y a la aplicación de la *Prueba de Ejecución (cuando aplique)* los admitidos al empleo de Conductor Mecánico, que superen la *Prueba sobre Competencias Funcionales* la cual es de carácter eliminatorio.

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 Ciudades para la presentación de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las siguientes son las ciudades establecidas para la presentación de las Pruebas Escritas de este proceso de selección: Bogotá D.C., Bucaramanga, Cali, Medellín, Quibdó, Leticia, San Andrés, Barranquilla, Cartagena de Indias, Valledupar, Montería, Neiva, Riohacha, Santa Marta, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Armenia, Pereira, Ibagué, Puerto Carreño, Tunja, Manizales, Florencia, Yopal, Popayán, Inírida, San José Del Guaviare, Mocoa, Sincelejo, Mitú, Apartadó, Arauca, Barrancabermeja y Buenaventura.

Por su parte, las *Pruebas de Ejecución* se aplicarán en la ciudad en Bogotá D.C.

4.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y 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.

Los resultados de la Prueba sobre Competencias Comportamentales serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “*PUNTAJE MINIMO APROBATORIO*” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es *Eliminatoria*.

4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se deben presentar por los aspirantes 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 (transcripción, fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el fin de conservar la reserva de que trata el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o 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.

En esta actividad de “*Acceso a Pruebas*”, el aspirante solamente podrá tomar notas sucintas sobre aquellas preguntas cuya calificación le genera dudas razonables, con el fin de complementar su reclamación contra los correspondientes resultados, estando prohibido transcribir parcial o totalmente los contenidos de las preguntas y/o de sus respuestas del material al cual tuvo acceso. El aspirante que incumpla esta regla podrá ser excluido del proceso de selección.

A partir del día hábil 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 y asistieron a la misma.

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 puede tipificarse como una conducta punible que podrá ser sancionada 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.

4.5 Resultados definitivos de las Pruebas Escritas y de Ejecución (Cuando aplique)

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 (Cuando Aplique)

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)*.

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 MEFCL de los empleos convocados en este proceso de selección, transcritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la *Etapas de VRM* y, por consiguiente, los documentos adicionales a los utilizados para acreditar los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo, 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.

La prueba de Valoración de Antecedentes no se aplicará para los empleos en los que no se exige experiencia.

Para el empleo de Conductor Mecánico, no se aplicará la prueba de valoración de antecedentes.

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

5.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia **Profesional Relacionada** (Nivel Asesor y Profesional) o **relacionada** (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 (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
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 (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje	40	15	25	5	10	5	100

c) Empleos del Niveles Técnico

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

5.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Asesor y 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 (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje	10	40	30	5	10	5	100

b) Empleos Nivel Profesional:

FACTORES PARA EVALUAR	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Profesional Relacionada	Experiencia Profesional	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Puntaje máximo	15	40	25	5	10	5	100

c) Empleos Niveles Técnico:

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

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

En esta prueba se va a valorar únicamente la Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer, que sea adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los anteriores literales de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al Factor de Educación Informal se valorarán solamente las certificaciones de cursos realizados en los últimos diez (10) años, contados hasta la fecha de cierre de la *Etapa de Inscripciones*.

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, donde conste que únicamente falte el grado, y que sean adicionales al requisito mínimo exigido en la OPEC, serán tenidos en cuenta, y serán acumulables hasta el máximo definido en los numerales 5.1. y 5.2. antes señalados, 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.

a) Nivel Asesor

Educación Formal		Educación Informal (1)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Títulos (1)	Puntaje (2)	Horas certificadas	Puntaje	Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje	Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
Doctorado	30	16-31	0.5	1	5	1 o más	5
Maestría	25	32-47	1.0	2 o más	10		
Especialización	15	48-63	1.5				
Profesional	20	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				

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pñsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. La puntuación con este tipo de certificados solo aplica para estudios en el país, pues para el caso de los estudios en el exterior se requiere la debida convalidación u homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 30 puntos.

b) Nivel Profesional

Educación Formal	
Títulos (1)	Puntaje (2)
Doctorado	25
Maestría	20
Especialización	10
Profesional	15

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pñsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. La puntuación con este tipo de certificados solo aplica para estudios en el país, pues para el caso de los estudios en el exterior se requiere la debida convalidación u homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

Educación Informal	
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 para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	
Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje
1	5
2 o más	10

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
1 o más	5

c) Nivel Técnico y Asistencial

Educación Formal	
Títulos (1)	Puntaje (2)
Tecnológica	20
Técnica Profesional	15
Especialización Tecnológica	10

Educación Informal	
Horas certificadas	Puntaje
16-31	0.5
32-47	1.0
48-63	1.5

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	
Certificados de Conocimientos Académicos	Puntaje
1 o más	5

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Certificados de Técnico Laboral por Competencias	Puntaje
1	10
2 o más	20

Educación Formal		Educación Informal		Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)
Especialización Técnica Profesional	5	64-79	2.0		
(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pñsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado. La puntuación con este tipo de certificados solo aplica para estudios en el país, pues para el caso de los estudios en el exterior se requiere la debida convalidación u homologación por parte del Ministerio de Educación Nacional. (2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.		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		

Adicionalmente, para los Niveles Técnico y Asistencial, en el Factor de *Educación Formal*, se valorará también la Educación Formal No Finalizada relacionada con las funciones del empleo a proveer, así:

d) Empleos de los Niveles Técnicos y Asistencial

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado (1)	Puntaje máximo obtenible (2)
Profesional	2.5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

(1) 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.

(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.

En estos casos, la sumatoria de los puntajes asignados a la Educación Formal Finalizada y No Finalizada no puede ser mayor a 20 puntos.

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

Para la valoración en esta prueba de la **Experiencia adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer**, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en los numerales 5.1 y 5.2 de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación.

En todos los casos, la correspondiente puntuación, sea para los puntajes parciales o para la sumatoria de los mismos, incluirá una parte entera y dos (2) decimales truncados.

5.4.1 Empleos con requisito mínimo de Experiencia **Profesional Relacionada** (Nivel Asesor y Profesional) o Relacionada (Niveles Técnico y Asistencial)

5.4.1.1 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. Por otra parte, en los términos de esta misma norma, *“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)”*, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de	

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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 10.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1440}\right)$

5.4.1.2 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360} \right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{15}{360}\right)$
2	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 15.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{15}{720}\right)$
3	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{15}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{15}{1440}\right)$

5.4.1.3 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este	

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{10}{1440}\right)$

5.4.1.4 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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	$Puntaje\ de\ Experiencia = Total\ dias\ certificados * \left(\frac{40}{1080}\right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	máximo de 1080 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

5.4.2 Empleos que tengan como requisito mínimo de Experiencia Profesional (Niveles Asesor y Profesional) o Laboral (Niveles Técnico y Asistencial)

5.4.2.1 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

5.4.2.2 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{360}\right)$
2	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 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{15}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

5.4.2.3 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.

a) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360} \right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720} \right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

b) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440}\right)$

5.4.2.4 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 24 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.

c) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

d) 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	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
1	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	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{360}\right)$

GRUPO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
	laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.	
2	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$
3	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1080} \right)$
4	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.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$

5.5 Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes

Los resultados 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.

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.

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.

5.7 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.

6. 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., Mayo de 2024

Bogotá D.C. 30 de Septiembre de 2025

Señores:
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
UNIVERSIDAD LIBRE
E.S.D.

Asunto: **Reclamación** al puntaje obtenido como resultado de las pruebas escritas realizadas el pasado 18 de agosto de 2025.

MARTHA SVANY BUENO MATUS, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No 51.690.885 de Bogotá, D.C, vecina y residente en la ciudad de Bogotá, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante dentro del concurso de meritos, estando en la oportunidad procesal, por medio de la presente y de la manera más respetuosa, hago la sustentación de la reclamación inicial en contra de los resultados de la evaluación realizada el día 18 de agosto, correspondientes a Nivel Profesional, denominación; Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Grado: 14, Código: 2003 y a la OPEC **221268**, según lo observado el pasado 28 de septiembre de 2025, en acceso a pruebas establecido en los Acuerdos de la convocatoria citado por la CNSC. Por lo anterior, presento mi inconformidad en los siguientes ítems de la evaluación en los cuales encontré lo siguiente:

En el presente escrito expongo la reclamación de la prueba escrita, luego de revisar el cuadernillo, hoja de respuesta (fecha 18 de julio de 2025) con las respectivas claves y copia de mi hoja de respuesta; teniendo como guía de orientación al aspirante de las pruebas escritas.

SOLICITUD Y OBSERVACIONES

- 1.** Conocer los criterios de calificación de la prueba funcional, toda vez que fue eliminado el ítem 25 de dicha prueba escrita. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65?
- 2.** Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé. Y se me diga como hacen para sacar el puntaje de las respuestas
- 3.** Solicito se ponga en conocimiento cuantas preguntas se hicieron con relación a cada eje temático propuesto.
- 4.** Conocer la totalidad de ítems respondidos por la suscrita de manera acertada además se revalúe y verifique mi calificación.
- 5.** Cuales ítems estaban asociados a los ejes temáticos que corresponden a:

- *1-LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO.*
- *CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT.*
- *PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO*
- *MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.*

6. Solicito justificar de forma técnica las razones, argumentos y *actas del proceso de asignación de la cantidad de ítems* para cada uno de los ejes temáticos presentados en la prueba de competencias funcionales, toda vez que de los ítems 01 a 66 (ítems generales y funcionales que constituyeron la prueba escrita) se asignaron un total de 15 ítems para el eje temático de “RIESGOS LABORALES” lo que corresponde al 23% de ítems totales de la prueba de competencias funcionales.

7. En este sentido, solicito matriz del análisis funcional, descripción de indicadores asociados con los cuales se construyó, aprobó y consolidó la estructura final del componente de la prueba de competencias funcionales para la **OPEC 221268**.

8. Solicito se me informe por que no se menciona en ningún enunciado el cargo de INSPECTOR DEL TRABAJO para el cual oferte.

9. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, no es el propósito principal del cargo.

10. Objeción al Ítem 1 (pregunta 1). Mi respuesta es la B

La respuesta válida (C) por el constructor de la pregunta, es Colaborar con la organización de empleados fomentando el diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas.

Esta pregunta no es de competencia del Ministerio del Trabajo, mucho menos de sus inspectores debido a que la función del Ministerio “es la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales”, y el inspector no colabora, él lo que realiza es prevención, inspección, vigilancia, NO COLABORA.

La respuesta, justificación de la clave B (seleccionada por mi) se fundamenta en el hecho que el funcionario de la institución gubernamental responsable, ante una denuncia por discriminación de género en Colombia, un inspector de trabajo puede investigar las irregularidades, solicitar información sobre los planes de igualdad y programas de equidad de género, y mediar a través del diálogo social para buscar soluciones entre las partes. La viabilidad del diálogo social es alta, ya que busca la concertación y el cumplimiento de las normas y convenios laborales y de equidad de género aplicables.

Podría también ser aplicada a manera de prevención a futuro, para que de manera consensuada y a través del dialogo se de aplicación al convenio.

En este sentido se tiene que ambas respuestas son viables, por tanto solicito se tenga como aprobada esta respuesta.

Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión.

11. objeción al ítem 5 (pregunta 5). Mi respuesta fue la B

La respuesta válida (C) por el constructor de la pregunta establece que hay que Documentar cada procedimiento reportado, implementando un registro para seguimiento minucioso y acciones futuras relevantes.

Si miramos más que documentar es reportar la enfermedad profesional y la situación al empleador para que tome acciones correctivas urgentes, e implementar un plan de mejora del [Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo \(SG-SST\)](#)

Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión.

12. objeción al ítem 6 (pregunta 6). Mi respuesta fue la C

Dispositivos de seguridad y salud en el trabajo que no cumple, con las condiciones. Según el constructor de la pregunta se debe hacer Inspección. Para mí fue reemplazar los dispositivos. Lo anterior de acuerdo con la jerarquía de controles (D. 1072/2015, art. 2.2.4.6.24), la sustitución/reemplazo es responsabilidad del empleador, y si se relaciona con la función del inspector solo constata e impone medidas (CST, art. 486).

La respuesta, justificación de la clave C (seleccionada por mi) se da debido a la falta de claridad,

Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión.

13. objeción al ítem10 (pregunta 10). Mi respuesta fue la A

Esta pregunta si bien hace parte de la misionalidad del Ministerio, también es cierto que **no es COMPETENCIA DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO** emitir conceptos, la OFICINA JURIDICA de acuerdo con el Decreto 4108 del 2011 es la que tiene esa función en el artículo 8 de emitir conceptos.

14. objeción al ítem15 (pregunta 15). Mi respuesta fue la A

La Entidad recibe un requerimiento de no pago de horas extras, explotación, trabajadores con múltiples funciones que no le corresponden, otros se quejan en temas de salud como

enfermedades catastróficas y que no cuentan con los implementos de seguridad y salud en el trabajo. Verificar si proceden presentar proyectos de ley en su favor (trabajador) y para la respectiva petición de medicamentos.

Mi objeción radica en que las solicitudes que se hacen en esta pregunta NO pueden ser presentadas en un proyecto de Ley para pedir medicamentos, inconvenientes de salud, implementos de seguridad y salud en el trabajo, como quiera que no sean de competencia de las Cortes, ni de la Contraloría General de la República, estas instituciones o entidades pueden presentar proyectos de ley en asuntos que se relacionen con su cargo, además esas instituciones caso de Contraloría en un ente de Control Fiscal, el artículo 156 de la Constitución política de Colombia hace mención de quienes pueden presentar proyectos de ley y ley 5 de 1999.

Por tanto, esta pregunta es ambigua e impertinente, error en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues es muy claro según la constitución y la Ley, cuáles son las competencias de esas instituciones.

Analizando el caso en mención es preciso aclarar que no es de competencia del Ministerio incrementar el pago de horas extras a los trabajadores, eso se hace a través de un proyecto ley presentado al congreso de la república, solicitado y elaborado en la mesa nacional de negociaciones con las centrales de las organizaciones sindicales, y no es competencia del inspector conceptuar, ni asesorar, ni elaborar proyecto de ley.

15. objeción al ítem 16 (pregunta 16). Mi respuesta fue la A

La ley 1257 de 2008, creada para la protección integral de las mujeres, es una norma que permite garantizar una vida libre de violencia y en la que se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

La Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer): Es la entidad encargada de ofrecer orientación, información sobre derechos, atención integral (salud y protección), y acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia y en riesgo de feminicidio. Lo anterior no es competencia del inspector de Trabajo.

Así las cosas, solicito se me califique la respuesta (A) como acierto, toda vez que la suscrita participante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario, pues es muy claro según la constitución y la Ley, cuáles son las competencias de esas instituciones. Es una pregunta IMPERTINENTE.

16. Objeción al ítem 17 (pregunta 17) Mi respuesta es la B

Enunciado: El servidor público debe brindar orientación en el contexto y debido acompañamiento a una usuaria quien presuntamente ha sido víctima de violencia intrafamiliar al interior de una organización por parte de su compañero sentimental quién también es empleado de la compañía. Dicha situación no ha sido puesta en conocimiento de los

representantes del empleador; la presunta víctima no quiere regresar a su trabajo, pero manifiesta necesitar el empleo.

En principio, la Resolución 1309 de 2013, mediante por la cual se adopta el Manual Del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social, no desarrolla este tipo de intervenciones ya que, según lo dispuesto por el legislador mediante Ley 2126 de 2021, prevenir, proteger, restablecer, reparar y garantizar los derechos de quienes estén en riesgo, sean o hayan sido víctimas de violencia en el contexto familiar, así como la imposición de medidas de protección corresponde a las comisarías de familia.

Sin embargo, la Ley 1257 de 2008, en observancia de los principios de corresponsabilidad estableció la obligación de todo empleador de reconocer y promover los derechos de las mujeres, así como la obligación de denunciar las violaciones a estos derechos y participar activamente en la formulación de políticas públicas para la eliminación de la violencia. A consecuencia, la Ley 2365 de 2024, Establece la responsabilidad y la diligencia que los empleadores deben tener para prevenir el acoso y la violencia en el trabajo, incluyendo el acoso sexual, y para ofrecer mecanismos de prevención y atención las empresas deben atender rápidamente solicitudes de traslado a otras dependencias para proteger a la víctima y ofrecer un soporte inmediato, incluyendo primeros auxilios psicológicos.

Por lo anterior, y en el contexto del enunciado, como aspirante al cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social marqué la opción B donde el orientador debe sugerir a la presunta víctima poner la situación en conocimiento de uno de los representantes del empleador, en este caso el gerente para que inicialmente se garanticen los derechos como víctima de violencia intrafamiliar en su lugar de trabajo y se le brinden los primeros auxilios psicológicos.

Por desconocer las rubricas de evaluación utilizadas por la Universidad Libre, a mi criterio, la opción A, que según el operador del concurso es la respuesta “correcta” Acudir ante el ente acusador induce al error de los aspirantes ya que, en el contexto del enunciado, no se hace relación a la fiscalía General de la Nación; entidad que en últimas tampoco es la competente para emitir una medida de protección y en ese orden de ideas terminaría remitiendo a la usuaria para la comisaria de familia.

16. Objeción al ítem 20 (pregunta 20) Mi respuesta es la C

En esta pregunta el operador da como respuesta válida la B en donde señala que se debe indicar que agote la ruta con el comité de convivencia previo al otro mecanismo alternativo y no tiene en cuenta que en el planteamiento de la pregunta se resalta que ya acudió al comité y este no atendió su caso. Las respuestas dadas para seleccionar la correcta inducen al error.

Es una pregunta **capciosa**.

17. Objeción al ítem 25 (pregunta 25) Mi respuesta es la A

Esta pregunta fue eliminada, se desconoce el motivo por el cual se elimino, sin embargo, se tiene un alto número de respuesta con A, por parte de los que presentaron la prueba.

18. Objeción al ítem 27 (pregunta 27) Mi respuesta es la A

Las dos respuestas tienen la razón, además no es función del inspector de trabajo emitir actos administrativos sobre nombramiento y desvinculación de un funcionario provisional.

La función recae en el área jurídica:

La función del inspector de trabajo es diferente, ya que él se encarga de la inspección laboral para verificar el cumplimiento de la normativa en materia de trabajo. En cambio, la función de proyectar un acto administrativo, como la respuesta a una tutela o el requerimiento de la Procuraduría, es una tarea del área jurídica de la entidad, ya que implica un análisis legal y la elaboración de un documento con efectos jurídicos, por lo tanto, hacen inducir al error al evaluado siendo una pregunta CAPCIOSA

19. Objeción al ítem 35 (pregunta 35) Mi respuesta es la A

Se debe aplicar el descuento por alimentos ya que la ley colombiana le da prelación y este prevalece sobre el crédito hipotecario y el descuento de cooperativa, que son de menor jerarquía. La prelación del descuento de alimentos se deriva de la protección del mínimo vital, un principio fundamental que el Estado debe garantizar, es de anotar que el embargo hipotecario no es de menor jerarquía; de hecho, al tratarse de una garantía real, tiene una prelación superior a otros embargos que no están respaldados por una garantía real registrada, como los derivados de una letra de cambio. Esto significa que la hipoteca tiene prioridad para el cobro sobre esos otros créditos, y si hay varios embargos sobre el mismo bien con garantía real, prevalece el que se registró primero.

Es claro que esta pregunta, no tiene nada que ver con las competencias del inspector de trabajo, eso corresponde al área de Talento Humano – nomina.

20. Objeción al ítem 37 (pregunta 37) Mi respuesta es la B

En esta pregunta se debe tener en cuenta mi respuesta en atención a que la pregunta es ambigua ya que no se brinda el contexto que permita al concursante contestar con precisión, es así como la respuesta podría ser “ Un profesional del Ministerio de Trabajo que ha recibido una querrela por indebido funcionamiento de una empresa de servicios temporales debe seguir el procedimiento establecido en la normativa laboral para investigar la denuncia, lo que puede incluir la recolección de pruebas, la citación a las partes y la imposición de sanciones si se comprueba la irregularidad. Deberá actuar con imparcialidad, siguiendo el procedimiento administrativo correspondiente, y puede apoyarse en los canales de denuncia y atención ciudadana de la entidad para recibir y tramitar la queja” respuesta que no es ofrecida por ustedes.

21. Objeción al ítem 38 (pregunta 38) Mi respuesta es la B

Es preciso aclarar que la pregunta estuvo mal formulada dado que de acuerdo con el decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.6.5.15 se refiere a la presentación de los informes estadísticos de los trabajadores en misión, por parte de las EST al Ministerio, en ningún momento en ninguna circunstancia el inspector de trabajo solicita a la empresa usuaria la verificación del pago de la seguridad social de los trabajadores en misión. Esto que es la EST la responsable de la seguridad social de los trabajadores en misión.

21. Objeción al ítem 39 (pregunta 39) Mi respuesta es la A

22. Objeción al ítem 41 (pregunta 41) Mi respuesta es la B

Un Sindicato que se acaba de CREAR, notifican al Ministerio de Trabajo, que la Entidad, no les acepta participar en la Negociación Colectiva, el profesional de la Entidad Publica le corresponde:

Soporto mi objeción en que mi respuesta (A) es la correcta, los Inspectores somos garantistas de las Negociaciones Colectivas, por lo tanto, nos acogemos al DECRETO 243 DEL 2024. Artículo 2.2.2.4.9. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical e inicio de la negociación; toda vez que se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos: 1. La organización sindical de empleados públicos deberá estar inscrita y vigente en el registro sindical del Ministerio del Trabajo, hecho que deberá certificar esta autoridad administrativa, una vez reciba el pliego de solicitudes. En el caso de que no exista el registro sindical, se requerirá a la organización para que lo allegue, so pena de que el pliego sea rechazado de plano. Por lo tanto, los Inspectores de Trabajo somos garantistas, por lo tanto, los SINDICATOS, deben cumplir con los requisitos que reza el Decreto 243 del 2024, deben adjuntar el Registro Sindical y los demás requisitos que habla dicho decreto.

Se objeta por ser una pregunta IMPERTINENTE; toda vez que no guarda relación con las normas que orientan la actuación del Inspector, citadas en este contexto.

Así las cosas, esta pregunta es ambigua por lo que las respuestas ofrecidas no apuntan a la respuesta correcta, dado que se habla de negociar mejora salariales las cuales están prohibidas por el decreto en cita, ahora que a la suscrita concursante no se le puede ocasionar un perjuicio debido a los errores en que incurrió quien elaboró el cuestionario.

23. Objeción al ítem 45 (pregunta 45) Mi respuesta es la C

Esta respuesta debe ser calificada a mi favor dado que es la correcta de acuerdo a ley 1610 del 2013 ya que: “Sí, un Inspector de Trabajo en Colombia, bajo el marco de la Ley 1610 de 2013, sí puede realizar visitas aleatorias para verificar la igualdad salarial en empresas de servicios, ya que dentro de sus funciones está la de ejercer la inspección, vigilancia y control sobre los asuntos relacionados con las normas laborales, lo cual incluye la verificación del cumplimiento de la igualdad salarial en el sector privado.”

24. Objeción al ítem 52 (pregunta 52) Mi respuesta es la C

Esta preguntas ambigua dado que la respuesta es asertiva por tanto deberá ser anulada

25. Objeción al ítem 61 Y 62 (pregunta 61 Y 62) Mi respuesta es la A

Como inspector de trabajo y seguridad social no es de nuestra competencia emitir concepto ni dar asesorías en lo relacionado con el sector salud, para eso esta una entidad que dentro de

sus funciones está “Ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas constitucionales y legales que reglamentan el Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluyendo las normas técnicas, científicas, administrativas y financieras del Sector Salud” como es la SUPERSALUD.

26. Objeción al ítem 65 (pregunta 65) Mi respuesta es la A

Ingreso base de cotización (IBC) pensión. Esta pregunta es impertinente. Porque plantea un aspecto técnico de liquidación de nómina, genera confusión porque no corresponde a la función directa del Inspector de trabajo (no liquida nomina, ni define IBC, solo vigila el cumplimiento de los pagos a la seguridad social. Por lo cual no es función del inspector liquidar IBC

27. Objeción al ítem 66 (pregunta 66) Mi respuesta es la b

Ingreso base de cotización (IBC) para salud. Esta pregunta es impertinente. Porque plantea un aspecto técnico de liquidación de nómina, genera confusión porque no corresponde a la función directa del Inspector de trabajo (no liquida nomina, ni define IBC, solo vigila el cumplimiento de los pagos a la seguridad social). Por lo cual no es función del inspector liquidar IBC

Como inspectora de trabajo y seguridad social no es de nuestra competencia emitir concepto ni dar asesorías en lo relacionado con el sector salud, para eso esta una entidad que dentro de sus funciones está “Ejercer la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas constitucionales y legales que reglamentan el Sistema General de Seguridad Social en Salud, incluyendo las normas técnicas, científicas, administrativas y financieras del Sector Salud” como es la SUPERSALUD.

A continuación, me pronuncio sobre algunas inconformidades de la prueba escrita

1. Se desconoce por qué fue retirado el ítem 25 de la prueba y como se calificó, dentro del total. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65?

2. Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé.

3. La prueba no hacia relación puntual con las funciones asignadas al Inspector de Trabajo.

4. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo DE INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, no es el propósito principal del cargo.

Validez de contenido, constructor y predicción

En el entendido que mis objeciones a las preguntas y sustento de la reclamación se refieren a la validez de la prueba y ello indica, cuestionar el grado de exactitud con el que se pretende evaluar no asertivo ya que se presentaron muchas falencias en la construcción de las preguntas

que causaron desaciertos en las respuestas, por lo que solicito me sean remitidos los protocolos y/o actas de validación de preguntas por los respectivos juicios de expertos, en las consultas disciplinarias o interdisciplinarias con el fin de validar la confiabilidad.

La evidencia solicitada incluye la validez de contenido, constructor y predicción; en la cual debe soportarse el protocolo donde se discutieron y aprobaron las preguntas, así como prueba de pilotaje y confiabilidad de cada una de las preguntas objetadas.

Finalmente reitero que, dado que mi empleo es uno de los ofertados y de manera específica se debió consolidar una matriz de ejes temáticos y estructura de pruebas, solicito me indiquen la cantidad de ítems a construir por cada eje temático y que en el ensamble de las pruebas se demuestre que responde a la OPEC 221268.

Espero que esta información se surta en la respuesta definitiva a la reclamación integral, para contar con elementos de juicio necesarios sobre el derecho a obtener información veraz y determinar si se ajusta o no al resultado final; igualmente verificar de mi parte si está conforme con la realidad técnica en la consolidación del resultado.

La omisión por parte de la CNSC y/o a quien se le atribuya la responsabilidad de dar respuesta sobre este aspecto, constituiría una flagrante violación del debido proceso en su expresión del derecho de contradicción y defensa entre otros, pues sería un aspecto que quedaría huérfano de la posibilidad de impugnación ante la eventualidad de que quede irresoluta.

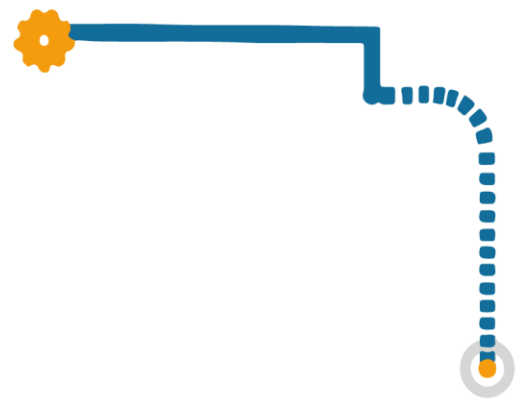
En estos términos interpongo la reclamación a mi calificación que fue publicada en la lista de resultados de las pruebas escritas adelantadas el pasado 18 de agosto de 2025 y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta favorable y acorde con el soporte técnico y jurídico ilustrado en cada uno de los puntos, para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico marthabuenomatus@yahoo.es y al mbueno@mintrabajo.gov.co indicando para lo pertinente que acepto y autorizo ser notificado electrónicamente por medio de la mencionada cuenta.

Atentamente,

MARTHA SVANY BUENO MATUS

C.C. No. 51690.885 de Bogotá D.C.

Email: marthabuenomatus@yahoo.es; mbueno@mintrabajo.gov.co



Bogotá D.C., octubre de 2025.

Aspirante

MARTHA SVANY BUENO MATUS

Inscripción: 907114079

Cédula: 51690885

Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

La ciudad.

Nro. de Reclamación SIMO 1157916385

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados preliminares de las pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo No. 2618 al 2024 del Sistema General de Carrera Administrativa.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 413 de 2025, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la modalidad ascenso y abierto del sistema especial de carrera administrativa de las contralorías territoriales, identificado como proceso de selección no. 1358 al 1417 de 2020, así como la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema general de carrera administrativa del ministerio del trabajo, identificado como proceso de selección no. 2618 de 2024, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles.”*

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de *“9) 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 de los procesos de selección contratada.”*; por ello, nos dirigimos a usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada contra los resultados preliminares de las



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigencia Internacional



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
igualdad, Mérito y Oportunidad

pruebas escritas aplicadas en el marco del Proceso de selección Ministerio del Trabajo, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de convocatoria del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y su respectivo Anexo, el pasado 10 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las Pruebas Escritas; 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 horas del 11 de septiembre hasta las 23:59 horas del día 17 de septiembre de 2025**. Precizando que los días **13 y 14 de septiembre de 2025** no se habilitó el aplicativo SIMO; en consideración a que esos días no eran hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo de Convocatoria y en concordancia con el artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 o de la norma que lo modifique o sustituya.

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:

“SOLICITO VERIFICAR LAS PREGUNTAS Y RESPUESTAS MAL DERECHO PETICION RECLAMACION”

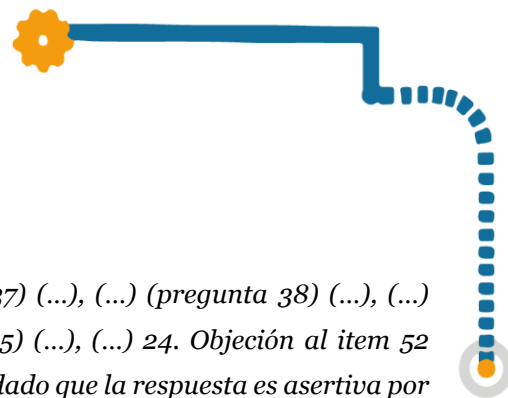
“SOLICITO SE ME PERMITA VER EL EXAMEN CON LAS RESPUESTAS PARA VERIFICAR, LOS ERRORES Y ASI PODER RECLAMR”

Adicionalmente, usted adjuntó un documento anexo, en el que manifiesta:

“(…) PETICIONES Fijar lugar, fecha y hora para que la suscrita acceda a la prueba, a los documentos necesarios para la adecuada sustentación de la reclamación como el cuadernillo de preguntas, la hoja de respuestas, las claves de respuestas y los cálculos matemáticos usados para determinar la respuesta adecuada y llegar a la calificación de 62.55 A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente mi acceso a los documentos solicitados, contare con dos (2) días hábiles para completar mi reclamación y presentarla en el aplicativo SIMO. En los anteriores términos dejo presentadas mi razones y objeto de la reclamación dentro del término establecido para ello. (…)”

Ahora bien, previo a dar respuesta a su reclamación, es pertinente precisar que en la misma usted solicitó acceso al material de las pruebas escritas; jornada que se llevó a cabo el día **28 de septiembre de 2025** y, por lo cual, usted complementó su reclamación indicando lo siguiente:

“(…) SOLICITUD Y OBSERVACIONES 1. Conocer los criterios de calificación de la prueba funcional, toda vez que fue eliminado el ítem 25 de dicha prueba escrita. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65? 2. Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé. Y se me diga como hacen para sacar el puntaje de las respuestas 3. Solicito se ponga en conocimiento cuantas preguntas se hicieron con relación a cada eje temático propuesto. 4. Conocer la totalidad de ítems respondidos por la suscrita de manera acertada además se revalúe y verifique mi calificación. 5. Cuales ítems estaban asociados a los ejes temáticos que corresponden a: • 1-LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO. • CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT. • PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO • MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. 6. Solicito justificar de forma técnica las razones, argumentos y actas del proceso de asignación de la cantidad de ítems para cada uno de los ejes temáticos presentados en la prueba de competencias funcionales, toda vez que de los ítems 01 a 66 (ítems generales y funcionales que constituyeron la prueba escrita) se asignaron un total de 15 ítems para el eje temático de “RIESGOS LABORALES” lo que corresponde al 23% de ítems totales de la prueba de competencias funcionales. 7. En este sentido, solicito matriz del análisis funcional, descripción de indicadores asociados con los cuales se construyó, aprobó y consolidó la estructura final del componente de la prueba de competencias funcionales para la OPEC 221268. 8. Solicito se me informe por que no se menciona en ningún enunciado el cargo de INSPECTOR DEL TRABAJO para el cual oferte. 9. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo de Inspector de Trabajo y Seguridad Social, no es el propósito principal del cargo. (...), (...) (pregunta 1) (...), (...) Esta situación me permite objetar, como quiera que nos encontramos frente a una pregunta “AMBIGUA”, toda vez que no permite contestarla con precisión. (...), (...) (pregunta 5) (...), (...) 6 (pregunta 6) (...), (...) (pregunta 10) (...), (...) (pregunta 15). (...), (...) (pregunta 16) (...), (...) (pregunta 17) (...), (...) (pregunta 20) (...), (...) (pregunta 25) (...), (...) Esta pregunta fue eliminada, se desconoce el motivo por el cual se elimino, sin embargo, se tiene un alto número de respuesta con A, por parte de los que presentaron la prueba. (...), (...)

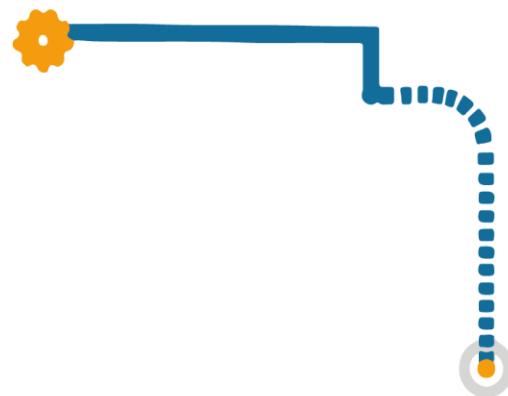


(pregunta 27) (...), (...) (pregunta 35) (...), (...) (pregunta 37) (...), (...) (pregunta 38) (...), (...) (pregunta 39) (...), (...) (pregunta 41) (...), (...) (pregunta 45) (...), (...) 24. Objeción al ítem 52 (pregunta 52) Mi respuesta es la C Esta preguntas ambigua dado que la respuesta es asertiva por tanto deberá ser anulada(...), (...) (pregunta 61 Y 62) (...), (...) (pregunta 65) (...), (...) (pregunta 66) (...), (...) A continuación, me pronuncio sobre algunas inconformidades de la prueba escrita 1. Se desconoce por qué fue retirado el ítem 25 de la prueba y como se calificó, dentro del total. ¿Si eran 66 preguntas quedó sobre 65? 2. Solicito se ponga en conocimiento el valor de cada punto de los ítems que aprobé. 3. La prueba no hacía relación puntual con las funciones asignadas al Inspector de Trabajo. 4. Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo DE INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, no es el propósito principal del cargo. (...), (...) La evidencia solicitada incluye la validez de contenido, constructor y predicción; en la cual debe soportarse el protocolo donde se discutieron y aprobaron las preguntas, así como prueba de pilotaje y confiabilidad de cada una de las preguntas objetadas. (...), (...) para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico marthabuenomatus@yahoo.es y al mbueno@mintrabajo.gov.co indicando para lo pertinente que acepto y autorizo ser notificado electrónicamente por medio de la mencionada cuenta. (...)”

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

1. En cuanto a la información de la calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < Prop_{REF} \rightarrow \frac{65,00}{n_k * Prop_{REF}} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq Prop_{REF} \rightarrow 65,00 + \frac{100 - 65,00}{n_k * (1 - Prop_{REF})} * [X_i - (n_k * Prop_{REF})] \end{cases}$$



Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

$Prop_{REF}$: Proporción de referencia que es equivalente al promedio más $\frac{1}{2}$ Desviación estándar

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

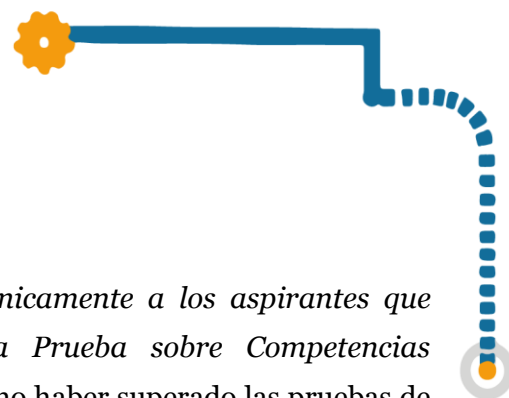
X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k : Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems eliminados)	65
$Prop_{REF}$: Proporción de referencia	0.671411622105648

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

62.55

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

Sobre los resultados de las pruebas de competencias comportamentales, nos permitimos aclarar que el Anexo técnico del Proceso de selección Ministerio del Trabajo establece en el numeral 4.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución que “Los resultados de la Prueba



sobre Competencias Comportamentales serán publicados únicamente a los aspirantes que alcancen el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es Eliminatoria.”. En consecuencia, al usted no haber superado las pruebas de carácter eliminatorio, no es posible acceder a dicha información.

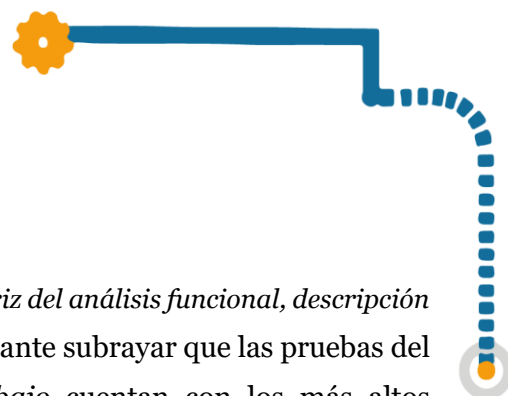
Es importante destacar que, al calcular la puntuación es necesario considerar los ítems eliminados de la prueba. Estos ítems NO se incluyen en el cálculo de la calificación, dado que, tras realizar el análisis técnico correspondiente, se determinó que no contribuyeron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se buscaba medir.

2. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta “(...) valor de cada punto de los ítems (...)”, es preciso mencionar que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, para los efectos de este proceso de selección la prueba de competencias funcionales de carácter eliminatorio tiene el siguiente peso:

Ponderación de las pruebas a aplicar en las modalidades de ascenso y abierto para los empleos que exigen experiencia

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO
Competencias funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	No aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica
TOTAL		100%	



3. Para responder la inquietud relacionada con “(...) solicito matriz del análisis funcional, descripción de indicadores asociados con los cuales se construyó (...)”, es importante subrayar que las pruebas del *Proceso de Selección 2618 de 2024 de Ministerio del Trabajo* cuentan con los más altos estándares de calidad en construcción de pruebas, dada la experiencia de la Universidad Libre en este campo, pues cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, que garantizan que los ítems que conforman cada cuadernillo de pruebas, cumpla con la medición esperada para cada uno de los aspirantes de acuerdo con el empleo al que se presenta.

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que la Universidad Libre fue responsable del diseño y construcción de estos, y lo hizo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Para ello, se desarrollaron las distintas fases, las cuales se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición Operacional: en la etapa de planeación del proceso de selección Ministerio del Trabajo, la CNSC, realizó acompañamiento para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL. Seguidamente la Universidad Libre recibió de la CNSC, la matriz que contiene los indicadores y la definición operacional de cada uno, establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada empleo al que se presenta. Posteriormente, la Universidad Libre procede a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada empleo, estructura de prueba y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.
- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: una vez definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas, se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- **Fase 3.** Los indicadores, junto con su definición operacional y la distribución correspondiente para cada empleo, fueron evaluados y posteriormente entregados a un

equipo de expertos en cada área de conocimiento. Este equipo está conformado por profesionales de apoyo, constructores y validadores, quienes tienen la responsabilidad de realizar el Análisis Funcional del empleo.

Este análisis implica identificar y detallar las funciones específicas asociadas a cada indicador y su respectiva definición operacional. A partir de esta información, los expertos proceden a construir y/o validar los ítems de las pruebas, asegurando que estos se alineen con las funciones previamente identificadas. Además, se verifica que cada ítem sea pertinente y relevante tanto para el indicador como para el cargo en cuestión.

Este proceso garantiza la calidad de las pruebas, asegurando que midan de manera precisa las competencias y habilidades necesarias para desempeñar las funciones específicas de cada empleo.

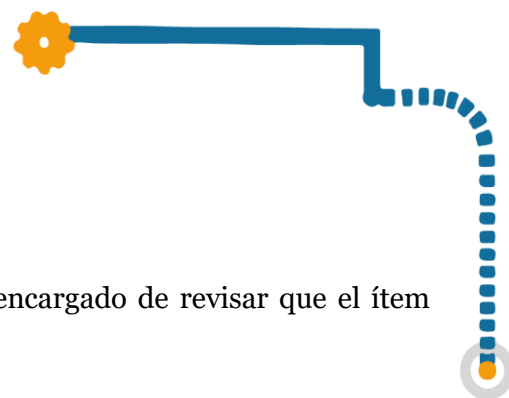
Fase 4. Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática de cada indicador y la experticia de cada profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregaron los insumos correspondientes relacionados con el manual de funciones; el *propósito principal*, las *funciones esenciales*, los *requisitos de formación académica y experiencia* de los empleos ofertados en el Proceso de Selección, con el objetivo de lograr que la construcción refleje la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.

- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación”, en la cual participaron el constructor (experto temático), dos validadores (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.

- Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procede con la etapa de ensamble de las pruebas.

Adicionalmente, es necesario mencionar que, posterior a la aplicación de la prueba y antes del proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia para los cuales fue aplicado.

Cabe mencionar que, durante este proceso, todos los expertos cuentan con el acompañamiento de un profesional en Psicología (psicómetra), quien es el encargado de verificar y garantizar los aspectos metodológicos esenciales del Formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS) y,



adicionalmente, hizo parte del equipo un corrector de estilo encargado de revisar que el ítem cumpliera con criterios de claridad y ortotipográfico.

En este sentido, se precisa que la construcción de las pruebas obedeció a un proceso de validación técnico y metodológico que asegura la claridad de cada uno de los ítems o preguntas que las conforman.

5. Frente a las preguntas eliminadas “(...) Esta pregunta fue eliminada, se desconoce el motivo por el cual se elimino, (...)”, se responde de la siguiente manera:

Con la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) durante el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis psicométrico de los ítems, observando qué tan difíciles eran para el grupo de personas que los presentaron, si tuvieron algún problema de redacción, si algunos no eran pertinentes para el perfil que se evaluó, etc.

El análisis mencionado se llevó a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el profesional en Psicología (Psicómetra) y el analista de datos.

Sumado a lo anterior, y para profundizar un poco más en el análisis, se realizó la revisión de los ítems de forma cualitativa para determinar si es necesario eliminar algún ítem que no cumpla con los criterios de calidad; de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

En este orden de ideas, nos permitimos señalar que, en la prueba por usted presentada, las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional Específico	25	ELIMINADO	A	ELIMINADO

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO”, referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que los ítems señalados como eliminados no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez

que, luego del análisis realizado, se observó que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

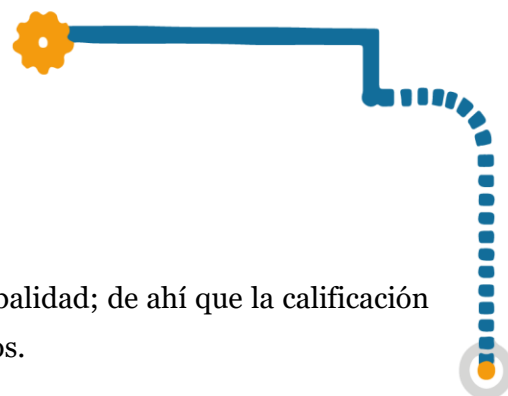
6. Respecto a su petición de anulación de ítems “(...) (pregunta 52) *Mi respuesta es la C* Esta pregunta ambigua dado que la respuesta es asertiva por tanto deberá ser anulada (...)”, es pertinente aclararle sobre el proceso de construcción y validación de pruebas que se da antes de la construcción de ítems:

La CNSC, realizó acompañamiento para que la entidad validara los indicadores de cara a las competencias funcionales realizando un análisis funcional de acuerdo con el MEFCL. Seguidamente, la Universidad Libre recibió de la CNSC la matriz que contenía los indicadores y la definición operacional de cada uno de estos, dicho insumo fue base para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada cargo al que se presentaba. Posteriormente, la Universidad Libre procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada cargo y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual de Funciones de la entidad e iniciar con la construcción de los ítems.

En consecuencia, los ítems incluidos en las pruebas planteadas incluyeron las competencias laborales, habilidades y capacidades mínimas requeridas, de cara los indicadores validados por la entidad.

Luego de la aplicación de las pruebas y la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems, observando que los patrones de respuesta cumplieran con criterios estadísticos de calidad previamente establecidos. En esta etapa del proceso de calificación se analizó cuál fue la relación entre el porcentaje de acierto del ítem y los porcentajes de acierto de toda la prueba, si los ítems tuvieron algún problema de redacción, si algún(os) ítem(s) no era(n) pertinente(s) para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis en mención se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los expertos constructores y validadores de los ítems, la coordinadora de pruebas, profesional en psicología (psicómetra) y el analista de datos.

Adicional a lo anterior, se realizó la revisión cualitativa de los ítems que no cumplieron con los criterios estadísticos o que fueron reportados en el formato de preguntas dudosas, determinando

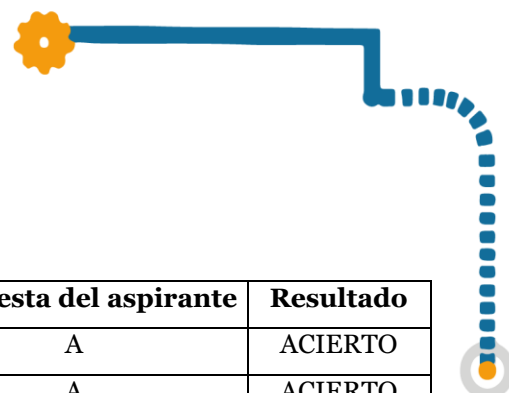


la eliminación del ítem que no cumpliera con los criterios a cabalidad; de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Así las cosas, para el caso particular del ítem 52 señalado por usted, y luego del análisis descrito, se confirma que este da cuenta de un comportamiento acorde con los parámetros establecidos dentro del instrumento de evaluación, superando el análisis psicométrico y técnico al cual se exponen.

7. Para atender su solicitud sobre “(...) las claves de respuestas (...)”, se da respuesta de la siguiente manera:

Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional General	1	C	B	ERROR
Funcional General	2	C	C	ACIERTO
Funcional General	3	C	C	ACIERTO
Funcional General	4	C	C	ACIERTO
Funcional General	5	C	B	ERROR
Funcional General	6	B	C	ERROR
Funcional General	7	A	A	ACIERTO
Funcional General	8	B	B	ACIERTO
Funcional General	9	B	B	ACIERTO
Funcional General	10	B	A	ERROR
Funcional General	11	B	B	ACIERTO
Funcional General	12	B	B	ACIERTO
Funcional General	13	C	C	ACIERTO
Funcional General	14	A	A	ACIERTO
Funcional General	15	C	A	ERROR
Funcional General	16	B	A	ERROR
Funcional General	17	C	B	ERROR
Funcional General	18	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	19	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	20	B	C	ERROR
Funcional Específico	21	B	B	ACIERTO



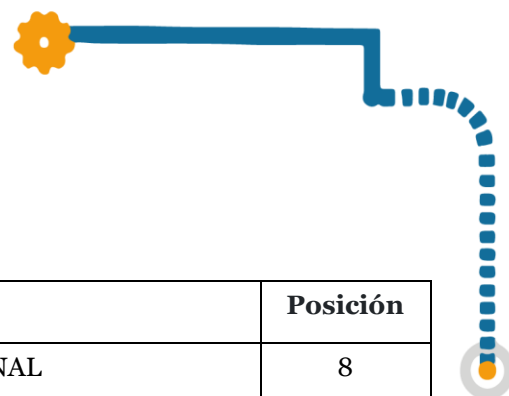
Tipo de prueba	Ítems	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Funcional Específico	22	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	23	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	24	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	25	ELIMINADO	A	ELIMINADO
Funcional Específico	26	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	27	B	A	ERROR
Funcional Específico	28	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	29	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	30	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	31	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	32	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	33	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	34	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	35	C	A	ERROR
Funcional Específico	36	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	37	C	B	ERROR
Funcional Específico	38	C	B	ERROR
Funcional Específico	39	C	A	ERROR
Funcional Específico	40	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	41	C	B	ERROR
Funcional Específico	42	C	B	ERROR
Funcional Específico	43	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	44	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	45	B	C	ERROR
Funcional Específico	46	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	47	B	B	ACIERTO
Funcional Específico	48	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	49	A	A	ACIERTO
Funcional Específico	50	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	51	C	C	ACIERTO
Funcional Específico	52	B	C	ERROR

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO”, referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que los ítems señalados como eliminados no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que, luego del análisis realizado, se observó que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

Dado lo anterior, se da respuesta de la siguiente manera:

Complementando lo anterior frente a “(...) *Cuales ítems estaban asociados a los ejes temáticos que corresponden a:* • *1-LA ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DE TRABAJO.* • *CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT.* • *PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO* • *MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.* (...)”, se da respuesta de la siguiente manera:

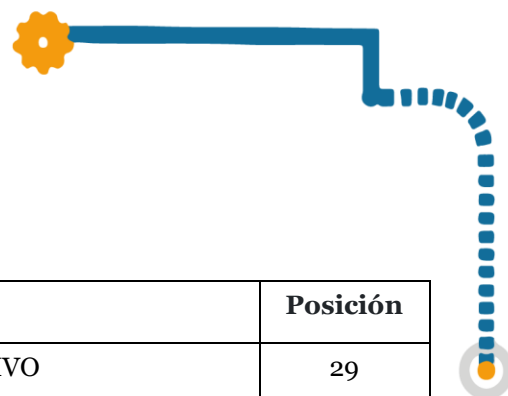
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	1
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	1
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	1
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	2
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	2
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	2
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	3
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	3
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	3
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	4
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	4
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	4
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	5
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	5
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	5
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT	6
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	7
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	7
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	7
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	8



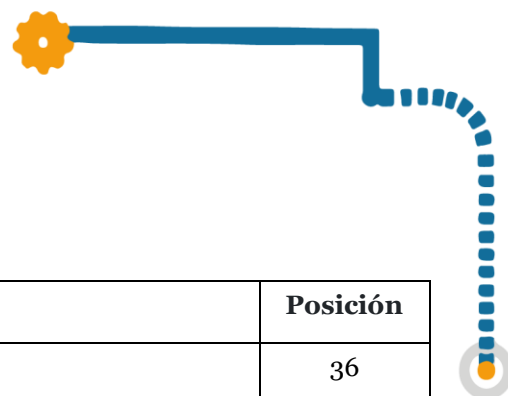
Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	8
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	9
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	9
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	9
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	10
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	10
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	10
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	11
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	11
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	11
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	12
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	12
Funcional General	DERECHO CONSTITUCIONAL	12
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	13
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	13
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	13
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	14
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	14
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	14
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	15

Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	15
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	15
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	16
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	16
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	16
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	17
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	17
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	17
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	18
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	18
Funcional General	ESTRUCTURA DEL ESTADO Y GENERALIDADES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO	18
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	19
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	19
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	19
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	20
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	20
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	

Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	21
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	21
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	22
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	22
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	22
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	23
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	23
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	23
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	24
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	24
Funcional Específico	CONCILIACION LABORAL	24
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	25
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	25
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	25
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	26
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	26
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	26
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	27
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	27
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	27
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	28
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	28



Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	29
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	29
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	29
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	30
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	30
Funcional Específico	DERECHO ADMINISTRATIVO	30
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	31
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	31
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	31
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	32
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	32
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	32
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	33
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	33
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	33
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	34
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	34
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	34
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	35
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	35
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	35
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	36
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	36

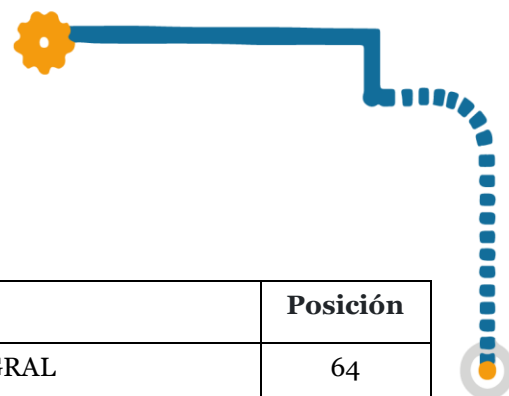


Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	DERECHO LABORAL	36
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	37
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	37
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	37
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	38
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	38
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	38
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	39
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	39
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	39
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	40
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	40
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	40
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	41
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	41
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	41
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	42
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	42
Funcional Específico	DERECHO LABORAL COLECTIVO	42
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	43
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	43
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	43

Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	44
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	44
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	44
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	45
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	45
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	45
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	46
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	46
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	46
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	47
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	47
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	47
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	48
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	48
Funcional Específico	MANUAL DEL INSPECTOR COMPETENCIAS DEL INSPECTOR	48

Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	49
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	49
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	50
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	50
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	50
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	51
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	51
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	51
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	52
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	52
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	52
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	53
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	53
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	53
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	54
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	54
Funcional Específico	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	54
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	55
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	55
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	55
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	56
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	56

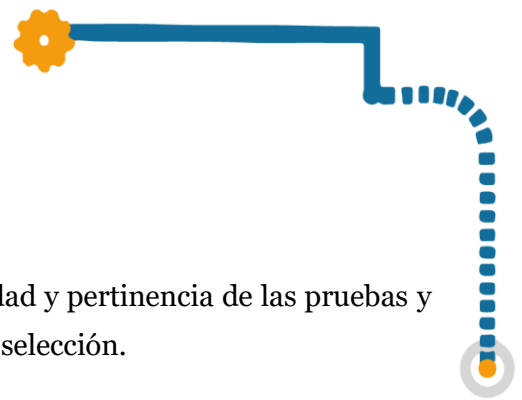
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	57
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	57
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	57
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	58
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	58
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	58
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	59
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	59
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	59
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	60
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	60
Funcional Específico	RIESGOS LABORALES	60
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	61
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	61
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	61
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	62
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	62
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	62
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	63
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	63
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	63
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	64



Tipo de prueba	Indicador	Posición
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	64
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	65
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	65
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	65
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	66
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	66
Funcional Específico	SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	66

9. Frente a las afirmaciones expresadas por usted “(...) Es evidente que, para el Operador, fue más importante asignar una desproporcionada cantidad de ítems al eje temático “RIESGOS LABORALES”, un eje temático que si bien, se ajusta a los conocimientos y competencias funcionales del cargo DE INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, no es el propósito principal del cargo. (...), en primera medida se aclara que la construcción de la prueba del Proceso de Selección No.2618 de 2024 -Ministerio del Trabajo, fue estructurada de acuerdo con la necesidad de cada cargo y determinada por el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad que ofertó el empleo al que se inscribió. En la fase de planeación de este proceso de selección, la CNSC adelantó mesas de trabajo con la entidad participante, con el fin de analizar los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), de los empleos reportados por la entidad para el proceso de selección, en cuanto al propósito principal, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales, las competencias comportamentales, y los requisitos de formación académica y experiencia. Esto con la finalidad de conocer a profundidad la naturaleza de los empleos y de esta manera identificar los conocimientos y competencias que debían ser evaluados en los aspirantes que presentaron las pruebas escritas.

Vale la pena mencionar que los ejes evaluativos e indicadores fueron validados o por la entidad, con la misma rigurosidad sobre la normativa aplicable, la Universidad libre procedió a la construcción de las pruebas, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 2.2.6.34 Decreto 1083 de 2015.



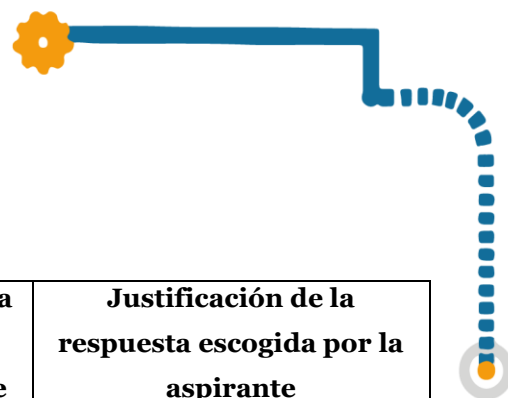
Todo lo anterior garantizando los más altos estándares de calidad y pertinencia de las pruebas y acordes con los documentos que soportan y rigen el proceso de selección.

10. Para atender su solicitud sobre las justificaciones de las preguntas **1, 5, 6, 10, 15, 16, 17, 20, 25, 27, 35, 37, 38, 39, 41, 45, 52, 61, 62, 65, 66**, se da respuesta de la siguiente manera:

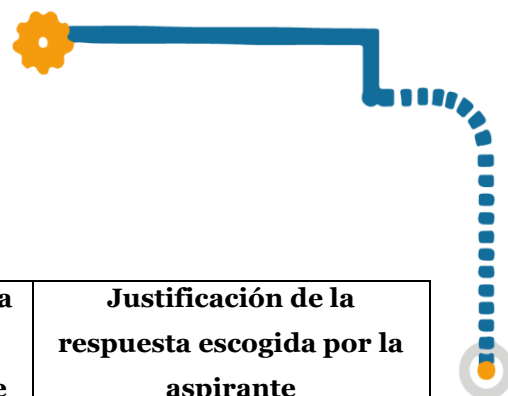
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
1	C	es correcta porque la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores es un método fundamental y explícitamente establecido por el Convenio C111 de la OIT para llevar a cabo la política de no discriminación. El Artículo 3 (a) del Convenio indica que "todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor deberá, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales... procurar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de otros organismos apropiados". Fomentar este diálogo y buscar soluciones consensuadas es esencial para una implementación efectiva de la igualdad de trato, permitiendo abordar las denuncias de sesgo desde una perspectiva	B	es incorrecta porque el enfoque principal del Convenio C111 de la OIT está en la formulación y aplicación de una política nacional para eliminar la discriminación de manera sistemática y preventiva, no en la búsqueda punitiva de antecedentes individuales con fines de sanción inmediata por parte de un funcionario. Si bien la discriminación individual es una violación, la Convención se centra en cambiar las prácticas y sistemas. El Convenio no especifica métodos de investigación o sanciones individuales como la primera o principal acción del funcionario. Su rol es asegurar la implementación de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y trato, más que actuar como un ente exclusivamente punitivo



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		colaborativa y práctica, conforme al espíritu del Convenio.		centrado en el pasado individual.
5	C	es correcta porque la documentación metódica de los padecimientos reportados, mediante un registro detallado, es una acción central y explícitamente requerida para una gestión eficaz de la salud laboral y la prevención de riesgos. El Artículo 11 (c) del Convenio C155 de la OIT establece de manera inequívoca que las autoridades competentes deben garantizar el "establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores... y la elaboración de estadísticas anuales". Esta medida es absolutamente indispensable para permitir una intervención eficaz, ya que solo a través de registros precisos se pueden identificar patrones de riesgo, evaluar la magnitud de los	B	es incorrecta porque desarrollar un protocolo de ingreso priorizando la detección no hace parte de las funciones del profesional además que no da una solución directa al caso presentado, dado que se limitaría al examen de ingreso del personal, más no a los exámenes periódicos. El art. 11 del convenio C155 de la OIT establece que la obligatoriedad del " Establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores (...) y la elaboración de estadísticas anuales (...).



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		problemas de salud en el entorno de trabajo y, a partir de estos datos concretos, diseñar y aplicar estrategias correctivas futuras pertinentes y basadas en evidencia.		
6	B	es correcta porque la inspección meticulosa de los dispositivos mecánicos es una medida fundamental y absolutamente indispensable, directamente respaldada por el Convenio C155. El Artículo 16 (1) establece de manera categórica que "Deberá exigirse a los empleadores que (...) garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores". Esta obligación primordial no puede cumplirse sin una verificación activa y continua del estado y la adecuación del equipamiento. La inspección es el mecanismo directo y necesario para	C	es incorrecta porque la finalidad principal de la acción de reemplazar componentes de los dispositivos porque no hace parte de las funciones del profesional del cargo, además si se lleva a cabo el reemplazo de los componentes del dispositivo puede representar un riesgo de salud para el mismo profesional al no contar con los conocimientos técnicos para llevar a cabo esta acción. Si bien el Artículo 5 (a) del Convenio C155 de la OIT menciona el "reemplazo" de los componentes materiales del trabajo como una esfera de acción esta debe hacerse por parte de empleador. El Artículo 4 (2) del Convenio establece que la política nacional en esta materia debe tener por objeto "prevenir los accidentes del



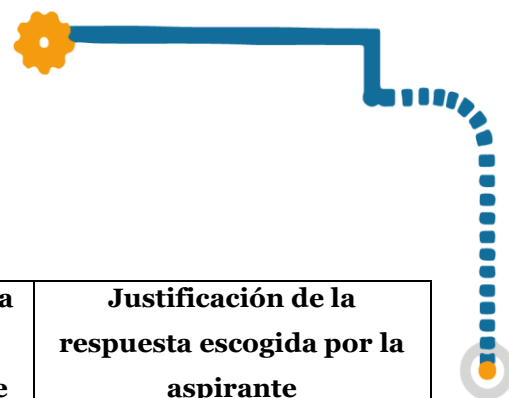
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		asegurar que este mandato fundamental se cumpla a cabalidad, confirmando que el equipamiento se encuentra en condiciones óptimas para proteger eficazmente al personal y prevenir cualquier riesgo potencial derivado de su uso.		trabajo y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo".
10	B	es correcta porque la protección del derecho al buen nombre recae sobre la apreciación de una persona por su comportamiento dentro de la sociedad. Este derecho se encuentra establecido en el Art. 15 de la Constitución Política, el cual indica "Artículo 15. Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. (...)". En relación con el derecho al buen nombre la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2020 ha indicado que "Los derechos a la honra y el buen nombre ostentan tanto en instrumentos internacionales como en el	A	es incorrecta porque la protección del derecho al buen nombre NO recae sobre la imagen que se tiene una persona por el libre desarrollo de su personalidad, dado que esto se refiere al derecho a la imagen. Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-007 de 2020 ha indicado "DERECHO A LA IMAGEN-Derecho autónomo que puede ser lesionado con los derechos a la intimidad, a la honra y al buen nombre de su titular. La Corte Constitucional ha señalado que la imagen es un derecho fundamental y autónomo, que se deriva, además, de la dignidad humana y está íntimamente relacionado con el derecho al libre desarrollo



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		ordenamiento constitucional interno, un reconocimiento expreso. (...) El segundo, dirigido a proteger la reputación o el concepto que de un sujeto tienen las demás personas, ante expresiones ofensivas e injuriosas, o la propagación de informaciones falsas o erróneas que distorsionen dicho concepto. Aunque el derecho a la honra guarda una relación de interdependencia material con el derecho al buen nombre, se diferencian en que, mientras el primero responde a la apreciación que se tiene de la persona a partir de su propia personalidad y comportamientos privados directamente ligados a ella, el segundo se refiere a la apreciación que se tiene del sujeto por asuntos relacionales ligados a la conducta que observa en su desempeño dentro de la sociedad.”		de la personalidad. Así mismo, ha sostenido que corresponde a un concepto amplio que abarca, de un lado, la autodeterminación de la propia imagen en cabeza de todos los sujetos, y de otro, el derecho a disponer sobre la utilización y explotación de la propia imagen por parte de terceros.
15	C	es correcta porque, estas entidades pueden presentar	A	es incorrecta porque, dice que para presentar dicho proyecto



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		esos proyectos de ley relacionados con la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, estas están facultadas para presentar proyectos de ley ante el Congreso además por estar relacionada con las funciones de la entidad. Esto conforme al Decreto 4108 de 2011 “ARTÍCULO 6°. FUNCIONES DEL DESPACHO DEL MINISTRO. Son funciones del Despacho del ministro, además de las señaladas en la Constitución Política y en el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, las siguientes: (...) Dirigir la Agenda Legislativa en materia de trabajo, empleo, pensiones y economía solidaria del Sector Administrativo del Trabajo y de la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales, y presentar los proyectos de ley al Congreso de la República.” y a la Constitución Nacional de 1991 “ARTÍCULO 156. La Corte Constitucional, el Consejo		de ley la entidad incluiría regulación salarial como mejora en cuestiones de salud, lo que iría en contra de lo normado que “Todo proyecto de ley debe referirse a una misma materia y sería inadmisibles las disposiciones o modificaciones que no se relacionen con ella (...)” relacionado en el art. 158 de la Constitución Nacional de 1991. En el contexto lo que justamente se prioriza para la presentación del proyecto de ley es lo relacionado con la mejora salarial, los aspectos de salud pueden optar por otros mecanismos priorizando así los casos del personal que amerite la urgencia en su atención.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la Nación, el Contralor General de la República, tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones.”.		
16	B	es correcta porque dice que puede acudir a las casas de refugio como acogida temporal para la protección y atención integral estando a cargo del Estado, del contexto se indica que NO quiere regresar al lugar donde fue agredida porque justamente puede volver a ser violentada. Conforme se tiene en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. Las Casas de Refugio son sitios de acogida temporales, dignos, gratuitos y seguros, en los que se ofrece el alojamiento, la alimentación y vestimenta, para la protección y atención integral de las mujeres que son víctimas de los diferentes tipos y formas de	A	es incorrecta porque, dice que dada la circunstancia la protección y atención integral está a cargo del inspector de trabajo del lugar, pero el contexto del caso corresponde a situaciones de violencia perpetradas por la pareja de una compañera de trabajo por aspectos personales no suscitada por la relación laboral de subordinación, son empleados de la misma empresa, pero no tendría necesariamente que asumir el Inspector de Trabajo, esto conforme a la ley 1010 de 2006. “ARTÍCULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		violencia (...). En donde se realizan asesorías y asistencias técnicas-legales para asegurar el acceso a la justicia, el acompañamiento psicosocial y psicopedagógico, la orientación ocupacional Y/o educacional, la empleabilidad, el emprendimiento y el apoyo de fe; cuando así sea solicitado constituyéndose en el escenario principal para garantizar la seguridad, la interrupción del ciclo de la violencia, la reconstrucción de los proyectos de vida, autonomía y empoderamiento de las mujeres víctimas de la violencia.”		definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.”. Lo correcto en el caso a tratar, es acudir a una casa de refugio que proporciona el Estado con el fin de salvaguardar sus derechos.
17	C	es correcta porque, dice que la administración Nacional en articulación con las territoriales, incentivan a las empresas a que contraten a las mujeres víctimas, esto es conforme a la ruta que debe trazarse en beneficio de las personas con situaciones de violencia, para lo cual en forma articulada brindarán incentivos	B	es incorrecta porque, dice que dentro del marco legal de violencia de género a las mujeres víctimas independiente de incentivos las empresas deben contratarlas, señalando obligación la contratación, así NO se observaría el incentivo ofrecido a las empresas que vinculan a éste tipo de personas, en beneficio de incentivos



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		a las empresas privadas que las contraten, como en esta situación se contextualiza una mujer víctima de un delito de violencia intrafamiliar (art. 229 Código Penal). Lo anterior conforme a la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. (...) PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y en articulación con las entidades territoriales a partir de la promulgación de la presente ley crearán una ruta de empleabilidad, emprendimiento y formalización, conforme a lo estipulado en el presente artículo, para las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y mujeres víctimas de violencias basadas en género. Esta ruta deberá contener como mínimo, capacitación, oportunidad e incentivos para las empresas privadas que las contraten. Para este efecto, tendrán un plazo de un año para la		contemplaría como opción dicha contratación; esto es conforme a la ruta que debe trazarse en beneficio de las personas con situaciones de violencia, para lo cual en forma articulada brindarán incentivos a las empresas privadas que las contraten, como en esta situación se contextualiza una mujer víctima de un delito de violencia intrafamiliar (art. 229 Código Penal). Lo antes referido se menciona en la Ley 2215/22 “ARTÍCULO 20. DEFINICIÓN. (...) PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y en articulación con las entidades territoriales a partir de la promulgación de la presente ley crearán una ruta de empleabilidad, emprendimiento y formalización, conforme a lo estipulado en el presente artículo, para las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y mujeres víctimas de violencias basadas en género. Esta ruta deberá contener como



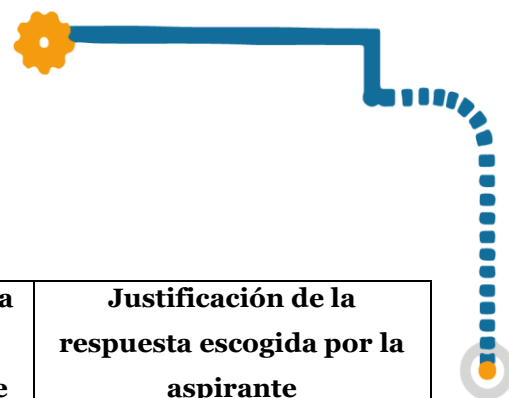
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		reglamentación de lo dispuesto en este párrafo, vencido este término presentarán al congreso un informe sobre los avances y resultados de la implementación de dicha ruta.”		mínimo, capacitación, oportunidad e incentivos para las empresas privadas que las contraten. Para este efecto, tendrán un plazo de un año para la reglamentación de lo dispuesto en este párrafo, vencido este término presentarán al congreso un informe sobre los avances y resultados de la implementación de dicha ruta.”
27	B	es correcta, porque le corresponde al profesional del área jurídica, dar respuesta técnica y oportuna a los requerimientos de los órganos de control cuando estos versan sobre situaciones administrativas laborales. En este caso, la Procuraduría solicita información relacionada con un exservidor que fue desvinculado tras el término de su nombramiento provisional, hecho que debe estar respaldado por un análisis del expediente y la proyección de una respuesta que detalle el procedimiento seguido,	A	es incorrecta, porque si bien el área que gestionó el trámite de desvinculación puede haber ejecutado actos administrativos relacionados con la renuncia, no tiene la competencia para responder requerimientos de carácter jurídico o realizar análisis normativos relacionados con la legalidad, efectos o posibilidad de revocatoria de dichos actos. Cuando una autoridad de control como la Procuraduría General de la Nación realiza un requerimiento sobre la legalidad o validez de una renuncia, o sobre los actos administrativos



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		anexando los actos administrativos respectivos. Además, según el artículo 3 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), las autoridades administrativas deben actuar conforme a los principios de legalidad, responsabilidad, transparencia y buena fe. Omitir la respuesta directa o desviar el trámite sin análisis jurídico iría en contravía de estos principios: “artículo 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. 4. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes. 7. En virtud del principio de responsabilidad,		que la aceptaron, la competencia para responder recae en la dependencia jurídica, la cual está facultada para proyectar y emitir conceptos o respuestas en asuntos de carácter jurídico, en cumplimiento de sus funciones. La función de estudiar y proyectar requerimientos relacionados con situaciones administrativas laborales, entre ellas renuncias, corresponde a los profesionales del área jurídica. Delegar esta labor a otra dependencia por el solo hecho de que tramitó materialmente la desvinculación implicaría un desconocimiento de las competencias propias de cada dependencia, lo cual contraviene el principio de coordinación, establecido en el artículo 3 del CPACA (Ley 1437 de 2011). “Artículo 3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos



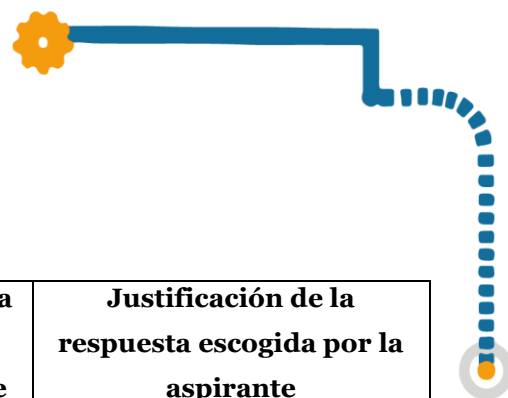
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos. 8. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal". y el Artículo 30 de la ley 1437 de 2011 "Peticiónes entre autoridades, si una autoridad pide información a otra, esta debe responder en máximo 10 días, para otros casos deberá ajustarse al artículo 14 de la precitada norma".		administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. (...) 10. En virtud del principio de coordinación, las autoridades concertarán sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares".
35	C	es correcta porque para el caso particular, tanto el descuento judicial por alimentos, como el descuento por cooperativas, tienen una prelación SUPERIOR a las de un hipotecario. En primera medida, el artículo 134 del Código de Infancia y	A	es incorrecta porque un embargo hipotecario no tiene mayor prelación que deducción en favor de una cooperativa. No hay discusión en cuanto a que las obligaciones alimentarias van en primer lugar de todas las demás, pero hay norma en específico que le da preferencia



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Adolescencia señala que “los créditos por alimentos a favor de los niños, las niñas y los adolescentes gozan de prelación sobre todos los demás”. Entonces, la que está en primer lugar para el descuento es la orden del juzgado de familia. Luego, tenemos que las obligaciones con cooperativas también tienen prelación sobre todas las demás obligaciones, excepto las alimentarias. Así lo dice el artículo 144 de la Ley 79 de 1988. Veamos: “Artículo 144. Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Finalmente, y de conformidad con el artículo 2499 del Código Civil, las obligaciones hipotecarias se consideran de tercera clase, estando por debajo de las alimentarias, de cooperativas, y las de primera y segunda clase civil. Así las cosas, y haciendo el ejercicio de		a los descuentos de cooperativas sobre los demás créditos. El artículo 144 de la Ley 79 de 1988, dice: “Las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”. Así mismo, el artículo 299 del Código Civil clasifica a las obligaciones hipotecarias como de tercera clase. Veamos: “Art. 2499. La tercera clase de créditos comprende los hipotecarios. A cada finca gravada con hipoteca podrá abrirse, a petición de los respectivos acreedores, o de cualquiera de ellos, un concurso particular para que se les pague inmediatamente con ella, según el orden de las fechas de sus hipotecas. Las hipotecas de una misma fecha que gravan una misma finca, preferirán unas a otras en el orden de su inscripción. En este concurso se pagarán primeramente las costas judiciales causadas en él”.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las		Así las cosas, y haciendo el ejercicio de prelación frente a las órdenes del caso, tomando en cuenta el salario del empleado tenemos lo siguiente: SALARIO DEL TRABAJADOR: \$1.995.000. DESCUENTO DE ALIMENTOS (PREVALECE SOBRE TODOS): \$997.500, o 50% del salario, según lo establece la orden y es el límite máximo, según el numeral 1 del artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia que señala: “1. Cuando el obligado a suministrar alimentos fuere asalariado, el Juez podrá ordenar al respectivo pagador o al patrono descontar y consignar a órdenes del juzgado, hasta el cincuenta por ciento (50%) de lo que legalmente compone el salario mensual del demandado, y hasta el mismo porcentaje de sus prestaciones sociales, luego de las deducciones de ley. El incumplimiento de la orden anterior, hace al empleador o al pagador en su caso, responsable solidario de las cantidades no



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		cantidades no descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque		descontadas. Para estos efectos, previo incidente dentro del mismo proceso, en contra de aquél o de este se extenderá la orden de pago”. DESCUENTO DE COOPERATIVA. NO ES POSIBLE APLICARLO. Si bien es cierto la Ley 79 de 1988 dice que este prevalece sobre todos, AL EXISTIR ORDEN DE DESCUENTO POR ALIMENTOS desplaza el mismo, y al ser también por el 50% del salario, NO SE PUEDE DESCONTAR PARA COOPERATIVA. DESCUENTO POR HIPOTECARIO. NO ES POSIBLE APLICARLO. El crédito hipotecario está en la tercera clase, según Código Civil, es decir, debajo del hipotecario, cooperativas y créditos civiles de primera y segunda categoría, y en consecuencia, al ya haberse descontado el 50% del salario es imposible cumplir la orden de descuento de la quinta parte que exceda del mínimo, porque el salario del empleado es de



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		el salario del empleado es de apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad. Entonces, no es posible acatar la orden de descuento del hipotecario, porque en todo caso hay dos créditos por delante de él en cuanto a prelación, y al haberse aplicado el primero de ellos excede el monto que puede ser aplicado para cumplir la orden judicial.		apenas \$1.995.000, y siendo la quinta parte que excede del mínimo \$114.300, NO es posible cubrirla, habida cuenta de la orden del juzgado de familia, que cubre previamente esa cantidad.
37	C	es correcta, porque es una causal de suspensión de las empresas de servicios temporales cuando “no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene sus ajustes”, de conformidad con el inciso 1 del artículo 21 del Decreto 4369 de 2006, es una causal expresa de	B	es incorrecta, porque las causales de sanciones por multas están establecidas en el artículo 20 del Decreto 4369 de 2006. El inciso 4 de esta norma indica que cuando la empresa de servicios temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad será sancionada siempre y cuando NO exista fuente de una sanción superior como la



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		suspensión el hecho que la EST no actualice la póliza de garantía de cumplimiento de obligaciones laborales dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo legal vigente.		suspensión o cancelación de funcionamiento.
38	C	es correcta, porque las empresas de servicios temporales tienen la obligación de informar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, a la correspondiente usuaria del servicio sobre la afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior. En el evento que la EST no entregue la información o la presente con inconsistencias, la usuaria deberá informar al Ministerio del Trabajo, quien, a su vez, puede requerir esta información de forma directa a la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de la EST, esto de	B	es incorrecta porque, en el evento que la EST no entregue la información o la presente con inconsistencias, la usuaria deberá informar al Ministerio del Trabajo, quien, a su vez, puede requerir esta información de forma directa a la empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones de la EST, esto de conformidad con el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006. Según esta norma, la omisión de entrega de esta información hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes. Las empresas de servicios temporales tienen la obligación de informar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, a la correspondiente usuaria del servicio sobre la



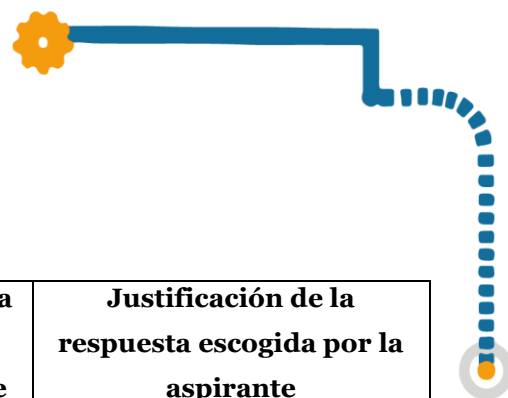
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		conformidad con el artículo 13 del Decreto 4369 de 2006. Según esta norma, la omisión de entrega de esta información hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes.		afiliación y el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.
39	C	es correcta, porque, mediante sentencia 00716 del 8 de agosto de 2019, el Consejo de Estado, Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez, reiteró que “las empresas de servicios temporales no pueden abstenerse de iniciar conversaciones y/o negociaciones directas con sindicatos de industria, alegando que no existe correspondencia entre la actividad empresarial de intermediación laboral que ellas desarrollan y el sector de la economía al cual pertenecen las organizaciones sindicales que les presenten pliegos, puesto que ello iría en contravía de los derechos de asociación y de negociación colectiva,	A	es incorrecta, porque, según el artículo 354 del CST, negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales, constituye un acto atentatorio contra el derecho de asociación sindical. Del mismo modo, mediante sentencia 00716 del 8 de agosto de 2019 el Consejo de Estado, Consejera Ponente Sandra Lisset Ibarra Vélez, reiteró que “las empresas de servicios temporales no pueden abstenerse de iniciar conversaciones y/o negociaciones directas con sindicatos de industria, alegando que no existe correspondencia entre la actividad empresarial de



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		reconocidos en normas nacionales e internacionales; y además, contraría el carácter obligatorio que el legislador le atribuyó a la etapa de arreglo directo.” Además, en virtud del artículo 354 del CST, negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales constituye un acto atentatorio contra el derecho de asociación sindical.		intermediación laboral que ellas desarrollan y el sector de la economía al cual pertenecen las organizaciones sindicales que les presenten pliegos, puesto que ello iría en contravía de los derechos de asociación y de negociación colectiva, reconocidos en normas nacionales e internacionales; y además, contraría el carácter obligatorio que el legislador le atribuyó a la etapa de arreglo directo.”
41	C	es correcta, porque con la presentación del pliego de peticiones la entidad pública tiene la obligación de iniciar el proceso de negociación so pena de las sanciones del Ministerio del Trabajo. La entidad pública NO puede negarse a negociar bajo el argumento que el sindicato no existe. Sentencias C-567 de 2000, T-784 de 2001 y C-472 de 2013, y artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho	B	es incorrecta, porque el artículo 364 del Código Sustantivo del Trabajo establece que “toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica” La Corte Constitucional ha explicado que “este efecto se conoce en la doctrina como personería jurídica automática, para significar que entre el acto de creación de un sindicato y el nacimiento de una persona jurídica distinta a la de sus



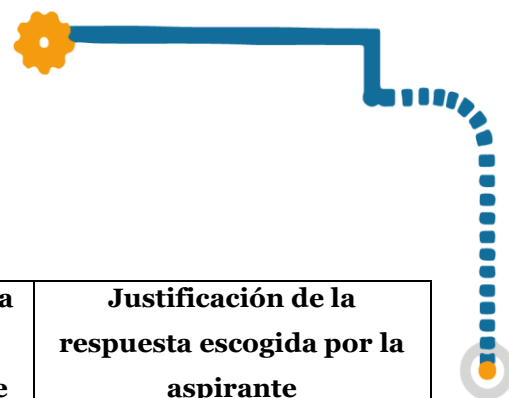
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.”		creadores, no media ningún procedimiento, trámite o elemento adicional." Sentencias C-567 de 2000, T-784 de 2001 y C-472 de 2013. Por tanto, el acto de constitución del sindicato es declarativo, no constitutivo, razón por la cual, con el registro sindical no se verifica que el sindicato tiene personería jurídica.
45	B	es correcta, porque la función 17-6 del manual faculta explícitamente al inspector para realizar visitas aleatorias y verificar las prácticas de igualdad salarial. Además, le permite imponer las sanciones correspondientes, tal como lo establece el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en estricto cumplimiento de la Ley 1496 de 2011. Esta acción directa asegura la erradicación de la discriminación y la garantía de la equidad remunerativa entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Ministerio del Trabajo. (2024). Manual de competencias del	C	es incorrecta, porque aunque la promoción de acuerdos de mejora es una acción válida y se enmarca en la función 11-4 del inspector, ante un incumplimiento en materia de igualdad salarial que ya fue detectado y sobre el cual existían advertencias previas, la intervención debe ser más decisiva. La competencia del inspector se extiende a la imposición de sanciones. Esto es crucial para asegurar el cumplimiento efectivo de la normativa y garantizar la equidad remunerativa, más allá de la mera concertación. Ministerio del Trabajo. (2024).



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Inspector de Trabajo y Seguridad Social. Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1496 de 2011. Por la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres... Congreso de la República de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 486.		Manual de competencias del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.
52	B	es correcta, porque al existir un documento que preste título ejecutivo en donde se contenga una obligación clara, expresa y actualmente exigible, es deber de la entidad iniciar la acción de cobro. Al respecto, el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 manifestó que: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto,	C	es incorrecta, porque las entidades públicas gozan de jurisdicción coactiva para reclamar por la vía administrativa las obligaciones a su favor, por lo tanto, no procede el traslado de la sanción. Lo anterior se fundamenta en el artículo 98 de la Ley 1437 de 2011 que, al respecto, señala: “ARTÍCULO 98. Deber de recaudo y prerrogativa del cobro coactivo. Las entidades públicas definidas en el parágrafo del artículo 104 deberán recaudar las obligaciones creadas en su favor, que consten en documentos que presten mérito



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”. Por su parte, el mencionado párrafo del artículo 104 de la misma Ley señaló que “Para los solos efectos de este Código, se entiende por entidad pública todo órgano, organismo o entidad estatal, con independencia de su denominación; las sociedades o empresas en las que el Estado tenga una participación igual o superior al 50% de su capital; y los entes con aportes o participación estatal igual o superior al 50%”.		ejecutivo de conformidad con este Código. Para tal efecto, están revestidas de la prerrogativa de cobro coactivo o podrán acudir ante los jueces competentes”.
61	C	es correcta, porque los dos primeros días de incapacidad por enfermedad de origen común debe pagarlos directamente el empleador. De ello da cuenta el Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, que así lo establece en el párrafo 1º del artículo 3.2.1.10. Dice la norma: "En el Sistema General de	A	es incorrecta, porque los dos primeros días de incapacidad de origen común, como el caso que nos ocupa, deben ser pagados de manera directa por el empleador, y NO por la EPS. Así lo señala el Decreto 780 de 2016 en el párrafo 1º del artículo 3.2.1.10. Según la norma: "En el Sistema General de Seguridad Social en Salud serán a cargo de



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		Seguridad Social en Salud serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente". Por lo tanto, la EPS Y NO está obligada a girar suma alguna por esta incapacidad.		los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente". Por ende, NO le compete a la EPS Y reconocer y menos asumir prestación económica alguna para esta incapacidad.
62	C	es correcta, porque al analizar tanto la fecha de expedición de la incapacidad por parte de la EPS Z, como la de reconocimiento de la misma en nómina, la empresa industrial y comercial del Estado, como empleador está facultada para el respectivo cobro, pues todavía está en tiempo y forma para hacerlo. Así lo indica el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011, que dice: "Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los	B	es incorrecta, porque el tiempo de prescripción de las incapacidades de origen común ante las Entidades Promotoras de Salud es de tres años, y NO de un año como erróneamente se señala en la opción. Así lo dice el artículo 28 de la Ley 1438 de 2011: "Prescripción del derecho a solicitar reembolso de prestaciones económicas. El derecho de los empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas



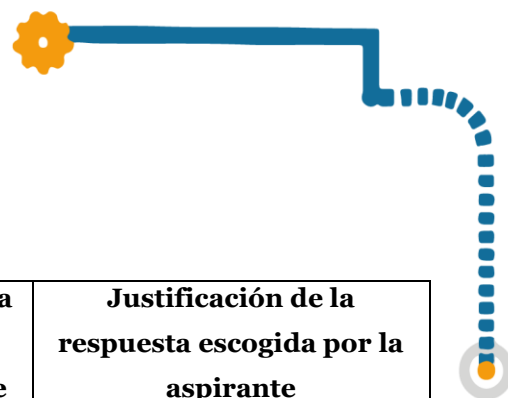
Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		empleadores de solicitar a las Entidades Promotoras de Salud el reembolso del valor de las prestaciones económicas prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador”.		prescribe en el término de tres (3) años contados a partir de la fecha en que el empleador hizo el pago correspondiente al trabajador”. Entonces, este argumento carece de validez legal y la EPS Z debe reconocer y rembolsar la incapacidad a la entidad consultante, pues aún está dentro del tiempo para hacerlo.
65	B	es correcta, porque lo que resulta pertinente para el caso particular es exceptuar el ingreso NO salarial de la base de liquidación de aportes para pensiones, puesto que el mismo está dentro de los toques autorizados por ley para aplicar esta figura. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Veamos: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de los trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la	A	es incorrecta, porque debe distinguirse, para los efectos del caso, la incidencia PRESTACIONAL, y lo que se engloba a efectos inclusión/exclusión de SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles pagos NO se entienden constitutivos de salario, como la bonificación aquí descrita. Esta NO suma a efectos de primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y en fin, todo lo que se derive de la relación laboral que NO tenga incidencia en seguridad social. Ahora bien,



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		remuneración”. Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso a estudiar el ingreso NO salarial NO conformará el Ingreso Base de Cotización en pensión, y por ende es legalmente posible NO tenerla en cuenta.		para el cálculo de APORTES A SEGURIDAD SOCIAL, existe normatividad específica que establece unos topes para excluir de la base de aportes. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la noma: “Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadores particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración”. Entonces, para el caso particular, las exclusiones de base a efectos de seguridad social (particularmente pensiones, como la consulta) tienen como tope el 40%. La justificación para tener o NO en cuenta, NO es la incidencia prestacional, sino lo reglado a efectos de aportes a PILA.
66	A	es correcta, porque lo que procede para el caso particular es excluir el ingreso NO salarial de la base de liquidación de	B	es incorrecta, porque debe distinguirse, para los efectos del caso, la incidencia PRESTACIONAL, y lo que se



Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
		aportes para salud, dado que el mismo está dentro de los topes permitidos por ley para aplicar esta figura. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la norma: "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración". Si tenemos en cuenta que el salario es de \$8.550.000, y que la bonificación de \$2.370.000 es INFERIOR al 40%, para el caso particular el pago NO salarial NO conformará el Ingreso Base de Cotización en salud, y por ende es legalmente viable NO tenerla en cuenta.		entiende a efectos inclusión/exclusión de SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL. El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo señala que pagos NO constituyen salario, como la bonificación aquí descrita. Ésta NO suma a efectos de primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones y en fin, todo lo que se derive de la relación laboral que NO tenga incidencia en seguridad social. Ahora bien, para el cálculo de APORTES A SEGURIDAD SOCIAL, existe normatividad específica que establece unos topes para excluir de la base de aportes. Es norma aplicable el artículo 30 de la Ley 1393 de 2010. Según la norma: "Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la

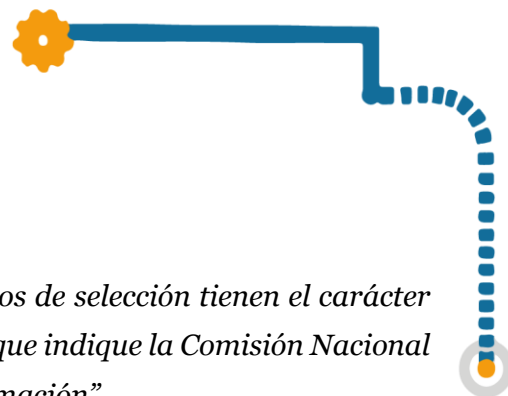


Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por la aspirante
				remuneración”. Entonces, para el caso particular NO se sigue la misma lógica, esto es, que las exclusiones de base a efectos de seguridad social (sistema de salud, como el caso de consulta) tienen como tope el 40%. La justificación para tener o NO en cuenta, NO es la incidencia prestacional, sino lo reglado a efectos de aportes a PILA.

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta cuenta con su respectiva justificación conceptual y técnica y fue validado su sustento teórico por los expertos participantes en su construcción, lo cual demuestra que para cada pregunta solo existe una única respuesta correcta.

Cabe señalar que, para la construcción de estas pruebas, se contó con un equipo de expertos en cada una de las temáticas que aborda, cada uno de los indicadores que componen la prueba, quienes cumplen con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente proceso de selección, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

11. En cuanto a su solicitud sobre “(...) La evidencia solicitada incluye la validez de contenido, constructor y predicción; en la cual debe soportarse el protocolo donde se discutieron y aprobaron las preguntas, así como prueba de pilotaje y confiabilidad de cada una de las preguntas objetadas. (...)”, construcción, validación y confiabilidad de las pruebas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que esta información tiene un carácter confidencial, como quiera que el inciso 3º del Numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, reglamenta que:



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

Por lo tanto, no es posible acceder a su petición de conformidad con lo estipulado en el anterior apartado, en el que se recalca la confidencialidad de las pruebas aplicadas.

12. Frente a su solicitud de recalificación de la prueba, se aclara que, de acuerdo con la revisión en el aplicativo SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado a la aspirante, la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con:

Prueba Escrita de Competencias Funcionales	Puntaje obtenido
	62.55

Información obtenida del aplicativo SIMO

En esa medida, se confirma su resultado de **NO ADMITIDO** en las pruebas, de acuerdo con el puntaje mínimo aprobatorio establecido en el artículo 16 del Acuerdo de convocatoria, lo cual indica que **NO SUPERÓ** la Prueba de competencias funcionales; por lo tanto, **NO CONTINÚA** en el proceso de selección, por ser estas pruebas de carácter eliminatorio, según lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria.

Por otra parte, es necesario recalcar que, de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes definitivas de los empleos de los proceso de selección del Proceso de Selección no. 2618 de 2024, el procesamiento de los datos de las hojas de respuesta y calificaciones, se realizó garantizando la transparencia, operatividad, confidencialidad, seguridad e inviolabilidad a la reserva en aplicación de los principios que rigen el Proceso de selección, generando resultados de las pruebas a partir de la lectura óptica de las respuestas consignadas por los aspirantes en sus respectivas hojas de respuesta, dicho procedimiento es realizado e informatizado, y consiste en sistematizar la información registrada en dichas hojas, a través de una máquina lectora de marcas ópticas de alta sensibilidad que es previamente calibrada y cuenta con altos estándares de calidad; el software utilizado, además de digitalizar los datos leídos, captura altos volúmenes de información, con alta precisión y exactitud.

Posteriormente, se realiza una verificación de que hayan sido leídas la totalidad de las hojas de los concursantes citados con el uso de herramientas computacionales que garantizan el cruce correcto de esta información.

Debido a la alta sensibilidad de la máquina lectora, mediante la Guía de Orientación al Aspirante para la aplicación y acceso a las pruebas escritas publicado en el enlace https://proyectos.unilibre.edu.co/guia_mintrabajo/ en el Módulo 4, se recomendó:

- Hacer solo una marca por pregunta en la hoja de respuestas, rellenando totalmente con lápiz el óvalo de la respuesta que considere correcta.
- Verificar que la respuesta señalada corresponda a la pregunta analizada
- No rayar, destruir, doblar, ni extraer hojas del cuadernillo, la hoja de respuestas o la hoja de operaciones.

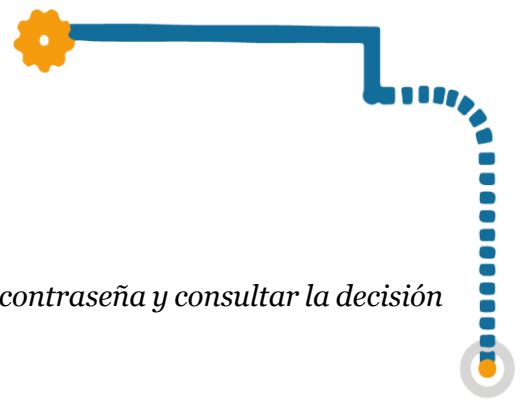
Ahora bien, en atención a su petición se realizó una verificación al archivo de respuestas generado del proceso de lectura óptica y una verificación física y manual de su hoja de respuestas, constatando mediante esta revisión que los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados y que dieron lugar los resultados obtenidos y publicados en el aplicativo SIMO, por consiguiente, NO hay lugar a correcciones.

13. En lo que corresponde a la notificación de la presente respuesta a través de correo electrónico “(...) para lo cual manifiesto que recibo correspondencia a través de mi correo electrónico (...)”, es pertinente recordar lo dispuesto en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, el cual hace parte integral de la normatividad que regula el presente proceso de selección y señala:

“4.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución

(...)

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.”

De conformidad con lo anterior, cabe destacar lo descrito en el numeral 1.1 del referido Anexo, que sobre la publicación y divulgación de la información establece:

“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:

(...)

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

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

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo, los cuales rigen el presente Proceso de Selección, **CONFIRMAMOS** los resultados publicados el día 10 de septiembre de 2025; los cuales, para su prueba de **Competencias Funcionales** corresponden a: **62.55**. Motivo por el cual, usted **NO CONTINÚA** en el concurso. En lo que corresponde a los resultados de la prueba de **Competencias Comportamentales**, se itera que no es procedente hacer alusión a los mismos, toda vez que su puntaje en la referida Prueba de Competencias Funcionales **NO** superó el mínimo aprobatorio requerido. Lo anterior, en cumplimiento de lo establecido en el inciso 4.3 del numeral 4 del Anexo del acuerdo de Convocatoria.

La presente decisión atiende de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de

2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.

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

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente decisión no procede recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,



CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO.

Coordinador General - Proceso de Selección Ministerio del Trabajo.

UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Daniela Caraballo

Supervisó: Maricela Pérez Medina

Auditó: Marlina Castellar

Aprobó: Luz Mery Naranjo Cárdenas



CONSEJO DE ESTADO
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO
SECCIÓN SEGUNDA, SUBSECCIÓN B

Bogotá D.C., catorce (14) de enero de dos mil veinticinco (2025)

Referencia: Nulidad
Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros¹
Demandado: Comisión Nacional del Servicio Civil², Ministerio del Trabajo
Tema: Subsanción de la demanda

Asunto

El despacho decide sobre la admisibilidad de la demanda presentada por Nelson Camilo Neuque Díaz y otros.

1. Antecedentes

1.1. La demanda

1. Los demandantes presentaron demanda, en ejercicio del medio de control de que trata el artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo³, en orden a que se declarara la nulidad i) del Acuerdo 20 del 16 de mayo de 2024 proferido por la CNSC «[p]or el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO – Proceso de Selección No. 2618 de 2024» y ii) de la Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024, proferida por el Ministerio del Trabajo «[p]or la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales⁴ para los empleos de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo».

¹ Rubén Darío Robayo Ortiz, Alfonso de Jesús Cardona Vanegas, Javier Enrique Rosas Walteros, Xavier José Mercado Mejía, Jorge Uribe Quintero, Andrea Lilian Uribe Peña, Olga Marina Espitia Castillo, Ana Patricia Gil Montoya, Margarita María Osorio Arango y Nidia Estela Graciano Ramírez.

² En adelante CNSC.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

2. En el escrito de la demanda solicitaron la suspensión provisional de los actos objeto de censura.

1.2. Inadmisión de la demanda

3. En auto del 30 de agosto de 2024, el despacho concedió a la parte actora un término de 10 días para subsanar la demanda de nulidad, en orden a que cumplieran con los siguientes requisitos:

- i) Informara el canal de notificaciones judiciales de la parte demandante registrado en el sistema de la Unidad Nacional de Registro de Abogados y Auxiliares de la Justicia.
- ii) Acreditara el envío simultáneo del escrito de la demanda esta vez con inclusión de anexos, en los términos señalados por el numeral 8 del artículo 162 del CPACA, en concordancia con el artículo 6 de la Ley 2213 de 2022.
- iii) Enviara copia del escrito de subsanación a la parte demandada de conformidad con lo señalado en el numeral 8 del artículo 162 del CPACA, en concordancia con el artículo 6 de la Ley 2213 de 2022.

1.3. Subsanación de la demanda

4. El 19 de noviembre de 2024, los demandantes presentaron el memorial de subsanación, dando cumplimiento a lo ordenado en el auto del 30 de agosto de 2024.

2. Consideraciones

2.1. Subsanación de la demanda

5. El escrito de subsanación debe ser congruente y completo en relación a los yerros que se indican en el auto que la inadmite; es decir, el memorial i) debe encaminarse únicamente a corregir lo indicado en el auto inadmisorio, pues de otro modo podría presentarse una reforma a la demanda; y ii) debe contener la subsanación en relación a todas las falencias indicadas por la autoridad judicial, ya que, de no ser así, aquella estaría incompleta, dando lugar a su rechazo.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

2.2. Oportunidad

6. El artículo 170 del CPACA prevé que «[s]e inadmitirá la demanda que carezca de los requisitos señalados en la ley por auto susceptible de reposición, en el que se expondrán sus defectos, para que el demandante los corrija en el plazo de diez (10) días. Si no lo hiciere se rechazará la demanda».

7. Así las cosas, el auto inadmisorio fue notificado el 13 de noviembre de 2024 por correo electrónico y el memorial de subsanación fue presentado el 19 de noviembre siguiente, es decir, dentro del término 10 días siguientes a la notificación de la referida providencia.

2.3. Caso concreto

8. El despacho, al revisar el cumplimiento de los requisitos por los cuales fue inadmitida la demanda del medio de control de nulidad, observa lo siguiente:

- Dirección de notificaciones personales y canal digital

9. En el escrito de subsanación el apoderado judicial de la parte actora informó que el canal de notificaciones judiciales es daniellinares10@hotmail.com.

10. Una vez verificado por el despacho, se constata que este correo electrónico sí corresponde al asociado en la Unidad Nacional de Registro de Abogados y Auxiliares de la Justicia. Por lo tanto, este requisito se encuentra satisfecho.

- Envío simultáneo de la demanda y de sus anexos al demandado con la presentación de la demanda

11. Este requisito se encuentra satisfecho pues se acreditó el envío de la demanda, incluyendo la subsanación de esta, y sus anexos a la CNSC en el correo electrónico notificacionesjudiciales@cns.gov.co y al Ministerio del Trabajo en el correo notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co.

12. En atención de lo anterior, el despacho entiende subsanada la demanda, por lo cual, se dispondrá su admisión en la parte resolutive de esta providencia.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

En mérito de lo expuesto, el despacho

RESUELVE:

Primero. Admitir la demanda presentada por la parte demandante, en ejercicio del medio de control de nulidad, contra la CNSC y el Ministerio del Trabajo.

Segundo. Notificar esta providencia a la entidad demandada y al demandante en la forma prevista por los artículos 199 y 171 numeral 1 del CPACA.

Tercero. Notificar personalmente esta providencia al agente del Ministerio Público, de conformidad con el numeral 2 del artículo 171 del CPACA, y a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, en aplicación del inciso 6 del artículo 612 del Código General del Proceso, modificadorio del artículo 199 del CPACA.

Cuarto. Ordenar a la Secretaría de la Sección Segunda del Consejo de Estado corra traslado de la demanda por el término de treinta (30) días, como lo prescribe el artículo 172 del CPACA.

Quinto. No hay lugar a exigir a los demandantes el depósito correspondiente a los gastos del proceso, por expresa disposición de la parte final del ordinal 4 del artículo 171 del CPACA.

Sexto. Prevenir a las demandadas que, durante el término para dar respuesta a la demanda, deberá allegar el expediente administrativo que contenga los antecedentes de la actuación objeto del proceso y que se encuentren en su poder según el parágrafo 1 del artículo 175 del CPACA.

Séptimo. Ordenar a la Secretaría de la Sección Segunda de la Corporación que, en acatamiento y con sujeción a lo previsto en el ordinal 5 del artículo 171 de la Ley 1437 de 2011, informe a la comunidad sobre la existencia del presente trámite.



Radicación: 11001-03-25-000-2024-00309-00 (4108-2024)
Demandante: Nelson Camilo Neuque Díaz y otros

Octavo. Notificar esta providencia en los términos del artículo 205 del CPACA.

Noveno. Efectuar las anotaciones de rigor registradas en la plataforma Samai.

JUAN ENRIQUE BEDOYA ESCOBAR
Firmado electrónicamente

CONSTANCIA: La presente providencia fue firmada electrónicamente por el ponente en la plataforma del Consejo de Estado denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación, y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 del CPACA

APP

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA
SECCIÓN PRIMERA
SUBSECCIÓN B**

Bogotá D.C., tres (3) de febrero de dos mil veinticinco (2025).

Magistrado Ponente: OSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS
Expediente: No. 250002341000202401576-00
Demandantes: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ
Demandados: NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO
Referencia: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS E INTERESES COLECTIVOS
Asunto: Admite demanda

El señor Daniel Alfonso Linares, en ejercicio del medio de control de protección de los derechos e intereses colectivos consagrado en el artículo 144 de la Ley 1437, demanda al Ministerio del Trabajo y a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNCS, con el fin de que se protejan los derechos e intereses colectivos a la moralidad administrativa y al patrimonio público, supuestamente vulnerados con ocasión de la convocatoria para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Planta de Personal del Ministerio del Trabajo mediante el proceso de selección No. 2618 de 2024, convocado mediante el Acuerdo No. 20 de 16 de mayo de 2024.

Visto el informe secretarial que antecede, puesto en conocimiento del Despacho el 3 de febrero de 2024 (documento 008¹), en atención a que la demanda de la referencia fue subsanada y cumple con los requisitos legales consagrados en el artículo 18 de la Ley 472 de 1998 y el artículo 144 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo la misma será **admitida**.

En consecuencia, **dispónese:**

¹ Ingreso al Despacho 3 de febrero de 2024.

1º) Por reunir los requisitos de forma contemplados en el artículo 18 de la Ley 472 de 1998, **admítase** la demanda de la referencia.

2º) Notifíquesele personalmente esta decisión a los representantes legales del Ministerio del Trabajo y a la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNCS, o quienes hagan sus veces según lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 472 de 1998, **haciéndoles** entrega de copia de la demanda y de sus anexos.

3º) Adviértaseles los demandados que disponen de un término de diez (10) días contados a partir de la notificación personal de esta providencia, para contestar la demanda y solicitar la práctica de las pruebas que pretendan hacer valer en el proceso; así mismo, **hágaseles** saber que la decisión que corresponda adoptar en este asunto será proferida en los términos que establece la Ley 472 de 1998.

4º) Para los efectos previstos en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 472 de 1998, **notifíquese** esta providencia a la Defensoría del Pueblo, y **remítase** a la citada entidad copia de la demanda y del auto admisorio de la misma para el registro de que trata el artículo 80 de dicha disposición legal.

5º) A costa de la parte actora, **infórmese** a la comunidad en general, a través de un medio escrito masivo de comunicación o de cualquier mecanismo eficaz sobre la existencia de la presente demanda. Prueba de la anterior comunicación deberá ser allegada al expediente en el término de tres (3) días.

6º) Notifíquese al agente del Ministerio Público delegado ante esta Corporación, de conformidad con lo previsto en los artículos 21 y 43 de la Ley 472 de 1998.

7º) Notifíquese personalmente al Director General o al representante delegado para el efecto de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en los términos del artículo 199 de la Ley 1437 de 2011 modificado por el artículo 612 de la Ley 1564 de 2012.

Expediente No. 2500023410002024001576-00
Actor: Daniel Alfonso Linares González
Protección de los Derechos e Intereses Colectivos

8º) Ínstase a la Secretaría de la Sección Primera de esta Corporación a ingresar los expedientes al Despacho vencido el término de ejecutoria de las providencias proferidas por el Despacho.

9º) Ejecutoriado este proveído y cumplido lo anterior, **regrese** el expediente al Despacho para continuar con el trámite correspondiente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

OSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS
Magistrado
Firmado Electrónicamente

Nota: La presente providencia fue firmada electrónicamente por el Magistrado Ponente que conforma la Sección Primera del Tribunal Administrativo de Cundinamarca en la plataforma denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 de CPACA.

Bogotá D.C. 25 de marzo de 2025

Doctor

OSCAR ARMANDO DIMATÉ CÁRDENAS

Magistrado Tribunal Administrativo de Cundinamarca - Sección Primera -
Subsección B

Radicado: No. 250002341000202401576-00
Demandante: DANIEL ALFONSO LINARES GONZALEZ
Demandado: NACIÓN - MINISTERIO DEL TRABAJO
Medio de Control: PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS E INTERESES
COLECTIVOS

ASUNTO: Contestación Demanda

Honorable Magistrado:

Valentina González Carreño, con domicilio y residencia en Manizales., identificada con la cédula de ciudadanía No. 24.344.009 de Manizales, abogada en ejercicio, con Tarjeta Profesional No. 186.102 del Consejo Superior de la Judicatura, actuando en nombre y representación de la Nación – Ministerio del Trabajo, de acuerdo con el poder que se me ha conferido, encontrándome dentro del término legal, de la manera más respetuosa acudo a su digno Despacho con el fin de **CONTESTAR LA DEMANDA DEL MEDIO DE CONTROL DE PROTECCION DE LOS DERECHOS E INTERES COLECTIVOS** formulada por el señor DANIEL ALONSO LINARES GONZALEZ, dentro del proceso referenciado, en los siguientes términos:

1. EN RELACION CON LAS PRETENSIONES

Esta Entidad Ministerial se opone a todas y cada una de las pretensiones incoadas por el actor popular, en tanto, el proceso de selección No. 2618 de 2024, convocado mediante Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, no vulnera ni ponen en riesgo los Derechos Colectivos a la Moralidad Administrativa ni al Patrimonio Público, toda vez que, no infringen normas superiores, acatando las normas legales y constitucionales, sin violación de derecho alguno y en ejercicio de la facultad que la ley confiere para adelantar este procedimiento; por lo que en consecuencia los actos administrativos proferidos dentro del proceso de selección gozan de total validez.

2. EN RELACION CON LOS HECHOS

Hecho PRIMERO: Parcialmente cierto

Si bien es cierto la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio

del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el proceso de selección No. 2618 de 2024, se realizaron varias sesiones conjuntas con el fin de determinar todas las etapas que conforman la planeación del proceso de planeación, donde se encuentran las reuniones enunciadas por el peticionario, entre otras, donde se trataron y determinaron aspectos como cronogramas, alcances del proceso, número de vacantes, ejes temáticos, etc.

Hecho SEGUNDO: Parcialmente Cierto

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.

Ahora bien, el artículo 28 de la Ley 909 de 2004 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.

Por su parte, 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”.*

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria *“(...) 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”.*

Por su parte el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 No. de 2015, adicionado por el Decreto No. 51 de 2018, determina que *“Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca”.*

En consecuencia, para el proceso de selección, **se reportaron 1.300 vacantes**, que corresponde al número de empleos vacantes de manera definitiva **con corte a febrero de 2024** en la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

Hecho TERCERO: Parcialmente cierto

En primer lugar, es importante indicar que el Ministerio del Trabajo con el ánimo de imprimir un cambio en el modelo de gestión y organización en sus diversos aspectos, ha concebido una modernización institucional entendida como un proceso de transformación en la configuración organizacional, con el objetivo de potencializar las capacidades de la planta de personal y dar solución a los retos que afronta actualmente y con visión de futuro de manera que sea una estructura que se adapte a un escenario cada vez más dinámico, de tal forma que le permita desarrollar sus funciones de manera efectiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, se suscribió el Contrato Interadministrativo No. 465 de 2023 con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, cuyo objeto es *“Realizar una propuesta de estudio de modificación de la planta de personal, así como un estudio técnico para la modernización y fortalecimiento estratégico del Ministerio del Trabajo, ajustados a las necesidades de la Entidad, acatando los lineamientos, metodología y orientaciones que en la materia ha dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente”*, con un plazo de ejecución de hasta el 31 de diciembre de 2023, el cual puede ser consultado en su integridad y etapas contractuales en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública - SECOP.

Dentro de las obligaciones específicas del Contrato, se estableció que:

“Son obligaciones específicas de la ESAP:

(...)

*11. Determinar y **sugerir** la planta de personal acorde a los procesos, estructura y a los resultados del estudio de perfiles y cargas de trabajo.*

*12. Diseñar, elaborar y consolidar los **proyectos** de actos administrativos que modifican la estructura organizacional interna, planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales y los demás que se requieran.”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Como se identifica, este proceso contractual, y sus obligaciones estaban dirigidas a la presentación de una **propuesta**, la cual tiene carácter consultivo y no es de obligatoria aplicación para la entidad contratante, por lo que la adopción, modificación o implementación de las recomendaciones contenidas en la propuesta queda a discreción exclusiva de la entidad, en atención a sus necesidades, objetivos y criterios institucionales, sumado a que para una eventual adopción, deberá surtir los procesos administrativos para su estudio de viabilidad técnica y presupuestal. En este sentido, se resalta, que la aprobación técnica es realizada por parte del

Departamento Administrativo de la Función Pública. Por su parte, la viabilidad financiera, es entregada por parte del Ministerio de Hacienda.

Hecho CUARTO: No es Cierto

Si bien, es cierto a través del Oficio Radicado No. 08SE2023420100000056183 del 18 de octubre de 2023, se informó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en respuesta a solicitud de dicha Comisión, que requería un informe e avance de ejecución, sobre el proyecto de rediseño institucional de la planta de personal de la Entidad y la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Con dicha información, la CNSC informó:

“(…) Con esta información, el Despacho procederá a revisar y ajustar el plan de trabajo y/o cronograma, con el ánimo de fijar fechas y entregas para el desarrollo del proceso de selección, de forma que, en la mesa de trabajo propuesta se dé continuidad con la planeación que se viene adelantando desde la segunda vigencia de 2022, en aras de materializar el principio constitucional de mérito definido en la Constitución Política y los principios que regentan el sistema general de carrera incluidos en la Ley 909 de 2004. (…)”

Sin embargo, es preciso indicar, que en el citado Oficio Radicado No. 08SE2023420100000056183 del 18 de octubre de 2023, se aclaró y resaltó, que ese proyecto estaba en ejecución:

*“(…) Es relevante destacar que estos dos componentes se están desarrollando simultáneamente, **por lo que a la fecha el proceso de rediseño institucional se encuentra en ejecución**, y hasta tanto no se concluyan todas las etapas del contrato con la ESAP y se adelanten las viabilidades técnicas y financieras necesarias por parte de las entidades competentes, tales como el DAFP, DAPRE y Ministerio de Hacienda, **no se contará con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales actualizado y aterrizado a la realidad institucional, así como con la planta definitiva para establecer la oferta pública de empleos de carrera**.(…)”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En este orden de ideas, en el Oficio cuestionado no se está indicando que debe hacerse una actualización de la planta de personal de la Entidad y por su conducto elaborar un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para la nueva estructura previo a desarrollar expresamente el Proceso de Selección No. 2618 de 2024. Por el contrario, se responde en el sentido de informar que existe en curso un proceso administrativo para la recepción de una propuesta que requiere en todo caso, surtir los procesos administrativos para su estudio de viabilidad técnica y presupuestal. En este sentido, se resalta, que la aprobación técnica es realizada por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por su parte, la viabilidad financiera, es entregada por parte del Ministerio de Hacienda.

Así las cosas, mal haría la Entidad en condicionar el respeto por principios y derechos constitucionales como el mérito y el acceso al empleo público para la

planta de personal existente hasta tanto se obtenga conceptos de viabilidades técnica y presupuestal en un eventual rediseño institucional.

Hecho QUINTO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

Hecho SEXTO: Parcialmente cierto.

Si bien es cierto, el Contrato Interadministrativo No. 465 de 2023 con la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, cuyo objeto es *“Realizar una propuesta de estudio de modificación de la planta de personal, así como un estudio técnico para la modernización y fortalecimiento estratégico del Ministerio del Trabajo, ajustados a las necesidades de la Entidad, acatando los lineamientos, metodología y orientaciones que en la materia ha dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normativa vigente”*, se encuentra ejecutado, es de reconocer que dentro de las obligaciones específicas del Contrato, se estableció que:

“Son obligaciones específicas de la ESAP:

(...)

*11. Determinar y **sugerir** la planta de personal acorde a los procesos, estructura y a los resultados del estudio de perfiles y cargas de trabajo.*

*12. Diseñar, elaborar y consolidar los **proyectos** de actos administrativos que modifican la estructura organizacional interna, planta de empleos y el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales y los demás que se requieran.”* (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Como se identifica, este proceso contractual, y sus obligaciones estaban dirigidas a la presentación de una **propuesta**, la cual tiene carácter consultivo y no es de obligatoria aplicación para la entidad contratante, por lo que la adopción, modificación o implementación de las recomendaciones contenidas en la propuesta queda a discreción exclusiva de la entidad, en atención a sus necesidades, objetivos y criterios institucionales, sumado a que para una eventual adopción, deberá surtir los procesos administrativos para su estudio de viabilidad técnica y presupuestal. En este sentido, se resalta, que la aprobación técnica es realizada por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por su parte, la viabilidad financiera, es entregada por parte del Ministerio de Hacienda.

Hecho SÉPTIMO: No es cierto.

El artículo 2.2.6.34 del 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 Específicos o Especiales de origen legal administrados y vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos de carrera vacantes de manera definitiva en el aplicativo SIMO -Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en el módulo OPEC -Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También ordena que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar y adelantar estos concursos.

De igual forma, el parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas, reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC. *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación con el 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" <sic> (Subrayado fuera de texto)"

Ahora bien, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que: "4. *Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad.*"

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la Entidad registró en SIMO la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC para el proceso de selección correspondiente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes, así como el reporte de información correspondiente a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo **con corte a febrero de 2024** reportó en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, los empleos que para la fecha se encontraban en vacancia definitiva dentro de la planta de personal de la Entidad vigente, dando un total de 1300 vacantes.

Con base en lo anterior, la Sala Plena de la CNSC conforme lo establecido en el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 18 de abril de 2024, aprobó el Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección.

Así a través del Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024, el cual entra en vigencia a partir de la fecha de expedición y publicación, esto es, el 16 de mayo de 2024 y el 22 de mayo de 2024, respectivamente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

Hecho OCTAVO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le

corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

Hecho NOVENO, DÉCIMO, DÉCIMO PRIMERO Y DÉCIMO SEGUNDO: No son ciertos.

Si bien se expide la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, es preciso indicar que esta resolución nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, no existe un vicio en la expedición de la Resolución No. 1780 de 2024 por cuanto obedece a una facultad en a la Entidad, de tal manera que una actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, no se convierta en un obstáculo para continuar con el proceso de planeación de un proceso de selección.

Dentro del escrito de la demanda, la parte demandante afirma que la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, fue expedida en contravía de la Circular Externa 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece lineamientos con la finalidad de que las entidades no modifiquen el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales -MEFCL con una antelación inferior a seis (6) meses previos al inicio de la etapa de inscripciones.

No obstante, es preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, manifestó respecto la aplicación de la Circular Externa 100-006-2023 que:

*“Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil acoge dichos lineamientos, recordando que los mismos son una guía para las entidades, por lo que se aclara que, **ante la necesidad de una entidad durante la planeación de un proceso de selección de realizar un ajuste al MEFCL esta puede realizarlo hasta antes del inicio de la etapa de inscripciones.**”*

Así las cosas, si bien la referida Circular establece un término límite de seis (6) meses previos a inscripciones para realizar modificaciones en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, se aclara que el mismo no es restrictivo, pues tal como lo establece la Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre 2023

de la CNSC, actualizar el MEFCL no debe ser un obstáculo para retrasar el proceso de planeación de un Proceso de Selección:

"(...) Es responsabilidad de las entidades mantener actualizado su MEFCL, previo al inicio de la etapa de planeación del proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018.

En este sentido y en línea con lo expuesto por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, actualizar el MEFCL no es óbice para retrasar el proceso de planeación ni el reporte de la OPEC. Por lo tanto, el hecho de que la entidad no tenga actualizado su Manual no es un impedimento para iniciar la etapa de planeación de los procesos de selección, por lo que este se realizará conforme al Manual vigente.

Es de precisar que, en cuanto a ajustes a la OPEC, estos solo podrán efectuarse hasta la fecha en que la CNSC determine en el cronograma del proceso de proceso de planeación."

Así las cosas, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, concluye que:

"En mérito de lo expuesto, se indica que el proceso de selección del Ministerio del Trabajo se llevará a cabo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL vigente reportado a la fecha."

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

Hecho DÉCIMO TERCERO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

Hecho DÉCIMO CUARTO: A la Entidad no le consta. Que se pruebe.

El hecho relatado por el demandante no le consta a la Entidad, por el contrario, se presume es una manifestación propia, por lo que a esta Cartera Ministerial, no le corresponde atender y dar versión sobre los hechos narrados en ese sentido por el demandante hasta tanto se pruebe su veracidad en el transcurso del proceso.

3. ARGUMENTOS DE DEFENSA

En consideración a los hechos y el fundamento del escrito del medio de control presentado por el demandante, se presentarán los argumentos de defensa del Ministerio del Trabajo en los siguientes términos:

3.1 De la ausencia de interdependencia entre actos cuestionados.

Dentro del objeto de la acción constitucional y las pretensiones de la misma, el demandante pretende la conformación de un solo acto administrativo complejo entre la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Acuerdo No. 020 del 020 del 16 de mayo de 2024, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y por su conducto aplicar un medio de control unificado, desconociendo que en atención a la jurisprudencia para su configuración, estos no tienen unidad de finalidad u objeto y contenido, ni interdependencia.

En este orden, el Honorable Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección A, Consejero Ponente: William Hernández Gómez, en Sentencia de Única Instancia dentro el Radicado No. 11001032500020210020900 (1324-2021) consideró:

“En efecto, en cuanto a la carencia de unidad de contenido, finalidad u objeto, se pone de presente que, por un lado, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de una entidad es una herramienta de gestión del empleo que establece las responsabilidades, labores y facultades propias de cada cargo que compone la planta de personal de esta, al igual que las exigencias para su desempeño, las cuales están referidas a conocimientos experiencia y otros factores con los que se miden las aptitudes requeridas para ocupar un determinado empleo.

En ese sentido, no obstante que estos manuales son de suma relevancia para las convocatorias de carrera administrativa, ya que a partir de ellos se estructura la OPEC y las pruebas del concurso, su objeto no se agota allí, pues estos también sirven de parámetro para otras formas de provisión de los empleos y, en general, para el cumplimiento de las funciones de cualquier empleado público, tal y como lo consagra el artículo 122 de la Constitución.

Por otro lado, el objeto de la norma reglamentaria de la convocatoria de carrera administrativa se circunscribe a la determinación de disposiciones que garanticen la transparencia y la objetividad en los procesos de selección para ocupar los cargos vacantes de esta naturaleza, la cual, si bien como se dijo resulta influida por el contenido de los manuales de funciones a través de la OPEC, aborda otros temas que la diferencian de dichos actos administrativos y que son propios de la regulación de un concurso abierto de méritos, como son la inscripción, las pruebas del certamen y las reclamaciones y recursos que se pueden presentar en él.

Así, en conexión con el anterior argumento se encuentra el de la ausencia de interdependencia entre los decretos que contienen el manual de funciones y los acuerdos de la convocatoria, pues se reitera que, con base en lo consagrado en el

artículo 130 de la Constitución, la ley y la jurisprudencia constitucional y administrativa han sido claras en señalar que, sin perjuicio de la colaboración armónica que debe existir entre los órganos del Estado, la competencia de la CNSC para reglamentar las convocatorias de carrera es exclusiva y excluyente, y no depende de la aprobación de ninguna otra autoridad, ni siquiera de las entidades beneficiarias de los concursos. Por lo tanto, estas existen y producen efectos una vez son expedidas por la Comisión, y su nacimiento a la vida jurídica y validez no depende de la aprobación o firma del representante legal de la entidad para la cual se realiza el concurso.

Por su parte, lo mismo ha de predicarse de los manuales específicos de funciones y competencias laborales, que en los municipios deben ser proferidos por el alcalde, ya que, con base en el numeral 7.º del artículo 315 de la Constitución, estas autoridades han de señalar las funciones de los empleos de sus dependencias.”

En atención al anterior pronunciamiento jurisprudencial se desprende que el Honorable Consejo de Estado aclara la distinción y autonomía entre el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales y las normas reglamentarias de las convocatorias de carrera administrativa (Acuerdo y Anexo), en razón a que mientras que el manual establece las responsabilidades, requisitos y competencias necesarias para los cargos dentro de la planta de personal, las normas de convocatoria se orientan a asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de selección de esos cargos, abordando aspectos como la inscripción, las pruebas y los recursos del concurso. En este orden, aunque ambos instrumentos se relacionan en el proceso de provisión de empleos, su finalidad y alcance son claramente diferenciables y complementarios, sin que exista una interdependencia jurídica entre ellos.

Así las cosas, el demandante dentro de su solicitud no aportó consideraciones jurídicas y fácticas que sustenten por qué deben suspenderse el proceso de selección No. 2618 de 2024 si los efectos de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, expedida por el Ministerio del Trabajo y el Acuerdo No. 020 del 020 del 16 de mayo de 2024, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, carecen de interdependencia. Esta omisión debilita su pretensión, ya que no se evidencia un fundamento sólido que justifique la medida solicitada, reforzando la autonomía e independencia de cada acto administrativo en su respectiva esfera de competencia.

3.2 De la planeación y colaboración armónica

El artículo 2.2.6.34 del 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 Específicos o Especiales de origen legal administrados y vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos de carrera vacantes de manera definitiva en el aplicativo SIMO -Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en el módulo OPEC -Oferta Pública de Empleos de Carrera de la CNSC, con la periodicidad y

lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También ordena que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar y adelantar estos concursos.

De igual forma, el párrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas, reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC. *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación con el 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" <sic> (Subrayado fuera de texto)"

Ahora bien, respecto a las Listas de Elegibles, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, dispone que: *"4. Con los resultados de las pruebas de la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, se elaborará en estricto orden de*

mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad."

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la Entidad registró en SIMO la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC para el proceso de selección correspondiente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes, así como el reporte de información correspondiente a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo **con corte a febrero de 2024** reportó en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, los empleos que para la fecha se encontraban en vacancia definitiva dentro de la planta de personal de la Entidad vigente, dando un total de 1300 vacantes.

Con base en lo anterior, la Sala Plena de la CNSC conforme lo establecido en el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, en sesión del 18 de abril de 2024, aprobó el Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección.

Así a través del Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024, el cual entra en vigencia a partir de la fecha de expedición y publicación, esto es, el 16 de mayo de 2024 y el 22 de mayo de 2024, respectivamente.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

3.3 De la Circular Externa 100-006-2023.

Dentro del escrito de la demanda, la parte demandante afirma que la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, fue expedida en contravía de la Circular Externa 100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece lineamientos con la finalidad de que las entidades no modifiquen el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales -MEFCL con una antelación inferior a seis (6) meses previos al inicio de la etapa de inscripciones.

No obstante, es preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, manifestó respecto la aplicación de la Circular Externa 100-006-2023 que:

*“Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil acoge dichos lineamientos, recordando que los mismos son una guía para las entidades, por lo que se aclara que, **ante la necesidad de una entidad durante la planeación de un proceso de selección de realizar un ajuste al MEFCL esta puede realizarlo hasta antes del inicio de la etapa de inscripciones.**”*

Así las cosas, si bien la referida Circular establece un término límite de seis (6) meses previos a inscripciones para realizar modificaciones en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, se aclara que el mismo no es restrictivo, pues tal como lo establece la Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre 2023 de la CNSC, actualizar el MEFCL no debe ser un obstáculo para retrasar el proceso de planeación de un Proceso de Selección:

“(…) Es responsabilidad de las entidades mantener actualizado su MEFCL, previo al inicio de la etapa de planeación del proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 051 de 2018.

En este sentido y en línea con lo expuesto por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, actualizar el MEFCL no es óbice para retrasar el proceso de planeación ni el reporte de la OPEC. Por lo tanto, el hecho de que la entidad no tenga actualizado su Manual no es un impedimento para iniciar la etapa de planeación de los procesos de selección, por lo que este se realizará conforme al Manual vigente.

Es de precisar que, en cuanto a ajustes a la OPEC, estos solo podrán efectuarse hasta la fecha en que la CNSC determine en el cronograma del proceso de proceso de planeación.”

Así las cosas, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, concluye que:

“En mérito de lo expuesto, se indica que el proceso de selección del Ministerio del Trabajo se llevará a cabo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL vigente reportado a la fecha.”

En este orden de ideas, si bien se expide la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, es preciso indicar que esta disposición nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la

Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, no existe un vicio en la expedición de la Resolución No. 1780 de 2024 por cuanto obedece a una facultad en a la Entidad, de tal manera que una actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, no se convierta en un obstáculo para continuar con el proceso de planeación de un proceso de selección.

En este orden de ideas, el Ministerio del Trabajo, dentro del ámbito de su competencia, ha actuado en el marco del mandato constitucional y legal que regula los procesos de selección en Colombia.

4. EXCEPCIONES PERENTORIAS:

Propongo las siguientes:

1. INEXISTENCIA DE VULENRACION DE LOS DERECHOS COLECTIVOS A LA MORALIDAD ADMINISTRATIVA Y DEFENSA DEL PATRIMONIO PUBLICO EXPEDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN NO. 1780 DE 2024.

Derecho colectivo a la moralidad administrativa. La moralidad administrativa hace parte del enunciado de derechos o intereses colectivos susceptibles de ser protegidos a través de la acción popular, al tenor de lo establecido en el artículo 88 de la Constitución Política y del artículo 4 (letra b) de la ley 472 de 1998. Sin embargo, cabe recordar que la ley 472 no trajo definición alguna acerca de la moralidad administrativa, a pesar de que en los antecedentes de la misma se advierte que hubo intención de hacerlo¹.

Con el fin de definir la moralidad administrativa y así establecer el objeto de protección de las acciones populares, la jurisprudencia de esta Corporación ha desarrollado una intensa construcción conceptual a partir del análisis de sus relaciones con la legalidad, así como con fenómenos como el de la corrupción, la mala fe, la ética, el recto manejo de bienes y recursos del Estado y la lucha contra propósitos torcidos o espurios, entre otros².

¹ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia de octubre 16 de 2007, Exp. 19001233100020050098001. C.P.: Ramiro Saavedra Becerra.

² CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia de 21 de febrero de 2007, Exp. 76001-23-31-000-2005-00549-01.

Por otra parte, resulta importante señalar que a la luz de la Constitución Política, la moralidad administrativa ostenta naturaleza dual. En efecto, funge como principio de la función administrativa (Constitución Política, artículo 209 y ley 489 de 1998, artículo 3) y como derecho colectivo. En el primer caso, esto es como principio, orienta la producción normativa infra-constitucional e infra-legal a la vez que se configura como precepto interpretativo de obligatoria referencia para el operador jurídico; y como derecho o interés colectivo, alcanza una connotación subjetiva, toda vez que crea expectativas en la comunidad susceptibles de ser protegidas a través de la acción popular, y así lo ha reconocido el H. Consejo de Estado.

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa ha señalado que el derecho colectivo a la moralidad administrativa puede resultar vulnerado o amenazado cuando se verifiquen varios supuesto así:

En primer lugar, resulta necesario que se pruebe la existencia de unos bienes jurídicos afectados y su real afectación. Al entender de esta Sala dichos bienes jurídicos comprenderían la buena fe, la ética, la honestidad, la satisfacción del interés general, la negación de la corrupción, entre otros; y habrá lugar a que se configure de forma real su afectación, si se prueba el acaecimiento de una acción u omisión, de quienes ejercen funciones administrativas, con capacidad para producir una vulneración o amenaza de dichos bienes jurídicos, que se genera a causa del desconocimiento de ciertos parámetros éticos y morales sobre los cuales los asociados asienten en su aplicación”³.

En segundo término, la jurisprudencia constitucional y contencioso administrativa han reiterado que la vulneración a la moralidad administrativa supone generalmente el quebrantamiento del principio de legalidad⁴.

Por último, la jurisprudencia ha reiterado que la vulneración de la moralidad administrativa coincide con “el propósito particular que desvíe el cumplimiento del interés general al favorecimiento del propio servidor público o de un tercero”⁵,

Teniendo en cuenta los presupuestos establecidos por la Jurisprudencia del H. Consejo de Estado es claro que en el caso sub examine no se configura la vulneración este derecho colectivo, en atención que, tal y como se ha manifestado a lo largo de la presente defensa, los actos administrativos atacados se han expedido con el lleno de los requisitos legales y formales exigidos, lo que evidencia su conformidad con la normatividad vigente y mucho menos fueron expedidos con el ánimo de defraudar bienes jurídicos del estado.

³ Ibidem

⁴ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Exp. AP-166 de 200

⁵ CONSEJO DE ESTADO. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Sentencia de 26 de enero de 2005. Expediente AP-03113

2. LA RESOLUCION 1780 DEL 24 DE MAYO DE 2024 FUE EXPEDIDA ACATANDO LAS NORMAS LEGALES Y CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LA MATERIA Y POR TANTO GOZA DE PLENA VALIDEZ Y LEGALIDAD

Los actos administrativos proferidos por el Ministerio del Trabajo, tendiente a la actualización del Manual de funciones de la entidad, fueron expedidos dentro del marco legal, sin violación de derecho alguno y en ejercicio de la facultad que la ley le confiere para adelantar este procedimiento, están debidamente constituidos, y por ende se presume su legalidad, tal y como lo establece el texto del artículo 88 del Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo- Ley 1437 de 2011.

“Artículo 88. Presunción de legalidad del acto administrativo.

Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. *Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar.”*
(Resaltado fuera de texto)

Al respecto, de la legalidad de los actos administrativos, la H. Corte Constitucional, en Sentencia C-197/99 de 7 de noviembre de 1999, Expediente D-2172, Magistrado Ponente: Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL, expreso:

“(…) Reitera la Corte, que si la administración debe realizar sus actividades con el propósito de satisfacer en forma inmediata y oportuna los intereses públicos o sociales, ajustada a los principios de legalidad y buena fe, dentro de los límites de su competencia, observando los criterios de igualdad, moralidad, publicidad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, economía y celeridad, y sujeta a un régimen de responsabilidad, la consecuencia necesaria es que sus actos gozan de la presunción de legalidad y son oponibles y de obligatorio cumplimiento por sus destinatarios. (...)”

En el mismo sentido, el Honorable Consejo de Estado mediante Sentencia 01017 de 2019 se pronunció en relación con los requisitos de validez del Acto Administrativo, al expresar:

“Es un criterio uniformemente aceptado en el derecho administrativo que para la validez del acto se tienen como requisitos que haya sido expedido por autoridad competente, de conformidad con la Constitución y el ordenamiento jurídico vigente, que su expedición sea regular y que se observen los motivos y los fines desde el punto de vista de su licitud.”

Como ya se ha referido, la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las

principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

Por lo anterior, no existe un vicio en la expedición de la Resolución No. 1780 de 2024 por cuanto obedece a una facultad en a la Entidad, de tal manera que una actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, no se convierta en un obstáculo para continuar con el proceso de planeación de un proceso de selección.

5. PRUEBAS

Se solicita a la Honorable Juez, tener como pruebas documentales, las siguientes que se aportan:

1. Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024
2. Resolución 3811 del 3 de septiembre de 2018
3. Circular externa 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023 expedida por la CNSV
4. Circular 100-006-2023
5. Oficio 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024.

6. PETICIÓN

Por lo anteriormente expuesto, con el debido respeto se solicita a la Honorable Juez DECLARAR PROBADAS LAS EXCEPCIONES FORMULADAS y en consecuencia NEGAR LAS PRETENSIONES DE LA ACCION POLULAR.

7. NOTIFICACIONES

Se informa que La Nación – Ministerio del Trabajo y la suscrita apoderada, recibiremos notificaciones en la Carrera 7 No. 31 – 10, piso 20 de Bogotá D.C., y en los correos electrónicos: vgonzalez@mintrabajo.gov.co y notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022.

El número de teléfono en el que se me puede ubicar es: 3013888883

8. ANEXOS

Los enunciados en el acápite de pruebas.

Del Honorable Magistrado,

Atentamente,

Valentina Gonzalez C.

VALENTINA GONZALEZ CARREÑO

C.C. No. 24.344.009 de Manizales

T.P. No. 186.102 del C.S. de la J.

Grupo Interno de Trabajo de Defensa Judicial de la Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo



Al contestar cite este número
2025RS170586

Bogotá D.C., 9 de octubre del 2025
Doctora:
ANGELA GARCIA MALDONADO
PRESIDENTA UNSSP
UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICO
UNSSP@MINTRABAJO.GOV.CO

Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD
Referencia: 2025RE204197 y 2025RE204215

Cordial saludo, doctora Ángela:

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió comunicación bajo los radicados de la referencia, donde manifiesta:

*“(…) la **UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS – UNSSP**, acude ante el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, en calidad de nominador, y ante la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, como órgano constitucional, autónomo e independiente encargado de la administración y vigilancia de la carrera administrativa, para que atendiendo el principio de colaboración armónica entre entidades procedan a **expedir acto administrativo en el cual se modifique el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, en el sentido de establecer que, las listas de elegibles serán publicadas de manera gradual, así como la programación de las audiencias públicas para la escogencia de plaza en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.***

*(…) Teniendo en cuenta este panorama y previendo que la planta global del Ministerio del Trabajo será renovada en 55% a nivel nacional y en sus diferentes niveles de empleo, **se ha hace necesario definir una estrategia que permita la continuidad en la prestación efectiva del servicio sin generar traumatismos en la gestión pública de la entidad.***

*Frente al particular, hay que señalar que el Ministerio del Trabajo en la etapa de planeación conjunta del concurso de méritos, no estableció que el Proceso de Selección se ejecutara de manera escalonada y en diferentes vigencias, y a la fecha **NO** se encuentra en la capacidad técnica ni operativa de asumir un cambio tan representativo y drástico en su planta global de personal; situación que impactaría de manera negativa la misionalidad de la entidad, especialmente la relacionada con la inspección, vigilancia y control de las normas laborales, así mismo, para el cumplimiento de los diferentes objetivos de interés nacional, en especial las disposiciones contenidas en la Ley 2381 de 2024, que establece un nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez en Colombia, y, la Ley 2466 de 2025, que corresponde a la Reforma Laboral.*

(…)

Así mismo, es de anotar que la entidad, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano no ha expedido la circular de acciones afirmativas para determinar de manera inequívoca los servidores públicos con estabilidad laboral reforzada intermedia, así como tampoco ha definido un

procedimiento democrático y transparente en el que se defina el orden de salida de los servidores públicos activos de la planta global de la entidad. (...)

Al respecto, se indica que en virtud de las facultades asignadas por el artículo 130 de la Constitución Política y la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil, es el organismo encargado de la **administración y vigilancia del Sistema General de Carrera** y de los Sistemas Especiales y Específicos de Carrera Administrativa de origen legal; así mismo, el literal a) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 consagra que es función de la CNSC, establecer los reglamentos y los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de empleos de carrera.

Por lo tanto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en uso de sus competencias Constitucionales y Legales, procedió a adelantar el Concurso Abierto y Ascenso de Méritos para proveer las vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio del Trabajo; proceso que se identificó como “Proceso de Selección No. 2618 de 2024”. Para tal efecto, se expidió el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 y su anexo, los cuales establecieron los lineamientos y parámetros respecto de los cuales se llevaría a cabo la Convocatoria.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, la Convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para su realización y a los participantes.

En este sentido, deviene procedente enunciar algunos apartes de la Sentencia SU - 446 de 2011, en la cual la Corte Constitucional, señaló:

“...Dentro de este contexto, la convocatoria es, entonces, “la 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”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados-concursantes. Por tanto, como en ella se delinean los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de auto vinculación y autocontrol porque la administración debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”.

En consecuencia, el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024 y su Anexo, por el cual, se convocó el proceso de selección para proveer por concurso abierto y ascenso de méritos los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio del Trabajo, es la norma que auto vincula y controla el concurso de méritos denominado Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

En este orden, frente a las solicitudes donde señala: *“expedir acto administrativo en el cual se modifique el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, en el sentido de establecer que, las listas de elegibles serán publicadas de manera gradual, así como la programación de las audiencias públicas para la escogencia de plaza en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo”* y *“Frente al particular, hay que señalar que el Ministerio del Trabajo en la etapa de planeación conjunta del concurso de méritos, no estableció que el Proceso de Selección se ejecutara de manera escalonada y en diferentes vigencias, y a la fecha **NO** se encuentra en la*

capacidad técnica ni operativa de asumir un cambio tan representativo y drástico en su planta global de personal; situación que impactaría de manera negativa la misionalidad de la entidad, especialmente la relacionada con la inspección, vigilancia y control de las normas laborales, así mismo, para el cumplimiento de los diferentes objetivos de interés nacional, en especial las disposiciones contenidas en la Ley 2381 de 2024, que establece un nuevo Sistema de Protección Social Integral para la Vejez en Colombia, y, la Ley 2466 de 2025, que corresponde a la Reforma Laboral.”, se indica que le corresponde a la entidad nominadora adelantar las gestiones pertinentes para proceder con los nombramientos en periodo de prueba una vez se comunique la firmeza de las listas de elegibles dentro del término legal contemplado en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, no siendo viable la expedición escalonada de listas de elegibles, comoquiera que las mismas son conformadas y publicadas una vez los resultados de las pruebas estén en firme acorde con los cronogramas dispuestos por la CNSC para el efecto, ello, atendiendo lo ordenado en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, que establece:

“4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad”.

Aunado a lo anterior, una vez fue iniciada la etapa de venta de derechos de participación e inscripciones el 17 de junio de 2024, NO es posible modificar el Acuerdo de convocatoria ni su anexo, regla del concurso que se encuentra incluida en el artículo 10 del Acuerdo de Convocatoria:

“ARTÍCULO 10. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, **antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones**, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la Convocatoria inicial.

Iniciada la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. 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, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.” Marcación intencional

Visto lo anterior, se debe concluir que la conformación y publicación de las listas de elegibles al interior del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 Ministerio del Trabajo, se realizará atendiendo a lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Acuerdo No. 20 de 2024, así:

“ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o

equivalentes no convocados en el presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos de la normativa precitada, del artículo 1 del Decreto 498 de 2020, que modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-0013 de 2021, o de las normas que los modifiquen o sustituyan.

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 proceso.*

PARÁGRAFO 2. *El concepto de Lista General de Elegibles para empleo equivalente, del que trata el Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.*

PARÁGRAFO 3: *Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo CNSC No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 236 de 2020 o del que lo modifique o sustituya.*

ARTÍCULO 25. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. *A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.”*

Aunado a ello, en cuanto a la realización de las audiencias de escogencia de vacantes, en virtud a lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 24 del Acuerdo de Convocatoria, para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante que ocupará cada uno de los elegibles que hacen parte de la lista, se realizará a través de audiencia pública, conforme lo establecido en el Acuerdo No. 16 del 4 de junio de 2025 de la CNSC “*Por el cual se establece 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*”, o el que lo modifique; el cual podrá consultar a través del siguiente enlace: https://doctrina.cnsc.gov.co/doctrina/repositorio/ACUERDOS_937.pdf.

Así las cosas, la emisión de las listas de elegibles y la realización de las audiencias de escogencia de vacantes se realizará conforme a las fechas que comunique en su oportunidad esta Comisión Nacional, las cuales se prevén realizar en un único momento.

No obstante, se precisa que actualmente el proceso de selección no ha culminado su ejecución, por lo que la emisión de las listas de elegibles se tiene previsto para el primer trimestre del año 2026.

Ahora bien, frente al particular donde indica: “*previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.*”, se precisa que los Procesos de Selección no están sujetos a negociaciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, modificado por el Decreto 243 de 2024:

“Artículo 2.2.2.4.5. Materias de negociación. *Son materias de negociación:*

1. Las condiciones del empleo, y

2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes según el ámbito de negociación y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la determinación de las condiciones de empleo.

Parágrafo. En materia salarial y prestacional habrá negociación en el ámbito nacional exclusivamente, de conformidad con las posibilidades fiscales y presupuestales. En relación con el incremento salarial no se podrán acordar aumentos diferenciados en los ámbitos nacional, sectorial, territorial o singular.

(...)

Artículo 2.2.2.4.6. Materias que no son objeto de negociación. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado, la estructura orgánica y la estructura interna de sus Entidades y organismos;
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado;
3. **El mérito como esencia y fundamento de la carrera;**
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas;
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y Reglamentaria.
6. Las condiciones pensionales diferentes a las establecidas en el Sistema General de Pensiones, de conformidad con el artículo 48 de la Constitución Política de 1991, modificado por el Acto Legislativo 01 de 2005.” (Marcación intencional)

Así las cosas, tal como se evidencia, el mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos no es susceptible de negociación sindical, de tal manera que **los sindicatos NO hacen parte de la etapa de planeación ni ejecución de los procesos de selección.**

Por otra parte, en relación con el punto donde indica: “es de anotar que la entidad, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano no ha expedido la circular de acciones afirmativas para determinar de manera inequívoca los servidores públicos con estabilidad laboral reforzada intermedia, así como tampoco ha definido un procedimiento democrático y transparente en el que se defina el orden de salida de los servidores públicos activos de la planta global de la entidad.”, se aclara que independientemente de que existan personas vinculadas en provisionalidad con situaciones de especial vulnerabilidad, el ente nominador está en la obligación de nombrar y posesionar a quien en mérito obtuvo su derecho prevalente.

Así las cosas, la administración debe emprender **acciones afirmativas** en favor de empleados provisionales que se encuentran en situaciones especiales, ello en consonancia con lo dispuesto en los parágrafos 2 y 3 del artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015, que establecen:

“Parágrafo 2º. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical”.

“Parágrafo 3º. Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes,

y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo”.

Frente a este aspecto, también se debe tener presente que la Corte Constitucional en la Sentencia SU-443 de 2011 se pronunció en el siguiente sentido:

“Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una estabilidad relativa, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.

En la sentencia C-588 de 2009, se manifestó sobre este punto, así: “la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa es objeto de protección constitucional, en el sentido de que, en igualdad de condiciones, pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad mientras dura el proceso de selección y hasta el momento en que sean reemplazados por la persona que se haya hecho acreedora a ocupar el cargo en razón de sus méritos previamente evaluados”.

Sin embargo, la Fiscalía General de la Nación, pese a la discrecionalidad de la que gozaba, sí tenía la obligación de dar un trato preferencial, como una medida de acción afirmativa a: i) las madres y padres cabeza de familia; ii) las personas que estaban próximas a pensionarse, entendiéndose a quienes para el 24 de noviembre de 2008 -fecha en que se expidió el Acuerdo 007 de 2008- les faltaren tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la respectiva pensión; y iii) las personas en situación de discapacidad.

En estos tres eventos la Fiscalía General de la Nación ha debido prever mecanismos para garantizar que las personas en las condiciones antedichas, fueran las últimas en ser desvinculadas, porque si bien una cualquiera de las situaciones descritas no otorga un derecho indefinido a permanecer en un empleo de carrera, toda vez que prevalecen los derechos de quienes ganan el concurso público de méritos. Como el ente fiscal no previó dispositivo alguno para no lesionar los derechos de ese grupo de personas, estando obligado a hacerlo, en los términos del artículo 13 de la Constitución, esta Corte le ordenará a la entidad que dichas personas, de ser posible, sean nuevamente vinculadas en forma provisional en cargos vacantes de la misma jerarquía de los que venían ocupando.

Es claro que los órganos del Estado en sus actuaciones deben cumplir los fines del Estado, uno de ellos, garantizar la efectividad de los derechos consagrados en la Constitución, entre los cuales la igualdad juega un papel trascendental, en la medida que obliga a las autoridades en un Estado Social de Derecho, a prodigar una protección especial a las personas que, por su condición física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, artículo 13, inciso 3 de la Constitución. Este mandato fue ignorado por la Fiscalía General cuando hizo la provisión de los empleos de carrera y dejó de atender las especiales circunstancias descritas para los tres grupos antes reseñados”.

En el mismo sentido, en Sentencia T-595 de 2016, la Corte Constitucional, analizó la estabilidad laboral en caso de que la desvinculación sea consecuencia de la aplicación de una lista de elegibles resultante de un concurso de méritos, en la cual señaló que:

*“(…) En aquellos eventos en los que la Administración no posea margen de maniobra, debe generar medios que permitan proteger a las personas en condiciones especiales (…) con el propósito de que **sean las últimas en ser desvinculadas de sus cargos**, esto, por cuanto no gozan de un derecho indefinido a permanecer en el cargo de carrera. (…) Ello, naturalmente, sin perjuicio de la asignación de los cargos cuando se adelantan los correspondientes concursos de méritos. (…)”*

Entonces, si bien es cierto que los empleados provisionales que se encuentran en situaciones especiales **no tienen un derecho a permanecer de manera indefinida en el cargo**, pues este debe proveerse por medio de un concurso de méritos, sí debe otorgárseles un trato preferencial como acción afirmativa¹, **antes de efectuar el nombramiento de quienes ocuparon los primeros puestos en la lista de elegibles del respectivo concurso de méritos, con el fin de garantizar el goce efectivo de sus derechos fundamentales, trámite que le corresponde adelantar directamente al Ministerio del Trabajo, sin que la CNSC tenga injerencia alguna.**

En este orden de ideas, en cumplimiento del principio constitucional de mérito, corresponde a la entidad nominadora **realizar el respectivo nombramiento** de las personas que van integrando las listas de elegibles conformadas para proveer las vacantes ofertadas en el marco del Proceso de Selección Ministerio del Trabajo, adelantado por la CNSC.

Es pertinente señalar que las personas nombradas en provisionalidad, así como los servidores con derechos de carrera administrativa, que hacen parte de la planta de personal del **MINISTERIO DEL TRABAJO** podían inscribirse en igualdad de condiciones con todos los ciudadanos para aspirar a un empleo en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y tener así la posibilidad de ser nombrados meritocráticamente en un empleo de carrera administrativa.

Cordialmente,



NATHALIE ANDREA RIOS MUNOZ
COMISIONADO (E)
DESPACHO DE COMISIONADO MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil

*Elaboró: Karoll Bibiana Herrera Barrera - Contratista - Despacho De Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Revisó: Yeberlin Cardozo Gómez - Contratista - Despacho De Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Aprobó: Miguel Fernando Ardila Leal - Asesor - Despacho De Comisionado Mauricio Liévano Bernal*

¹ En relación con este aspecto de la acción afirmativa pueden ser consultadas las sentencias SU-446 de 2011 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) y T-186 de 2013 (MP Luis Ernesto Vargas Silva). Este razonamiento se impuso por la Sala Plena de la Corporación en la providencia SU-446 de 2011, en la cual se planteó que, aunque primaban los derechos de acceder al cargo de los empleados de carrera, la entidad (Fiscalía General de la Nación) tenía el deber constitucional de emplear medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad.

No. Radicado: 08SE2025420100000039667
Fecha: 2025-07-22 08:56:54 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE
Depen: ADMINISTRACION DE PERSONAL Y CARRERA
ADMINISTRATIVA
Destinatario: UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS
Anexos: 0 Folios: 8
08SE2025420100000039667

Al responder por favor citar este número de radicado

Señores
JUNTA DIRECTIVA
Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos - UNSSP
unssp@mintrabajo.gov.co



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 08SI2025831100000002577 – ADOPCIÓN DE ACCIONES QUE GARANTICEN EL DEBIDO PROCESO Y EL PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN EL MARCO DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 2618 DE 2024, ASÍ COMO LA PROTECCIÓN DE LOS (AS) SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS) QUE GOZAN DE ESTABILIDAD LABORAL INTERMEDIA O RELATIVA POR SER SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN.

Respetados señores,

La Subdirección de Gestión del Talento Humano recibió su solicitud a través de Radicado No. 08SI2025831100000002577 del 02 de julio de 2025, sobre el cual, estando en términos se procede a dar respuesta así:

1. ASPECTOS PRELIMINARES

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.

El artículo 28 de la Ley 909 de 2004 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.

Por su parte, 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*



Trabajo

OPORTUNIDAD

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”.

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria *“(...) 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”.*

Por su parte, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 No. de 2015, adicionado por el Decreto No. 51 de 2018, determina que *“Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca”.*

Ahora bien, las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto No. 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto No. 648 de 2017, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.

Además, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que:

“4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.”

Respecto de la identificación de los servidores en provisionalidad que son sujetos de especial protección constitucional, es preciso señalar que dada la naturaleza temporal del vínculo que tiene un servidor en provisionalidad, en sentido estricto



Trabajo

no cuentan con estabilidad laboral reforzada, es decir, gozan de una estabilidad relativa o intermedia, y por lo tanto, están sujetos a una posible desvinculación cuando como producto de un concurso de méritos una persona gane el derecho a proveer el empleo ofertado; en concordancia con lo anterior, la Corte Constitucional en la Sentencia SU- 446 de 2011, precisó:

*"(...) Los servidores en provisionalidad, tal como reiteradamente lo ha expuesto esta Corporación, gozan de una **estabilidad relativa**, en la medida en que sólo pueden ser desvinculados para proveer el cargo que ocupan con una persona de carrera, tal como ocurrió en el caso en estudio o por razones objetivas que deben ser claramente expuestas en el acto de desvinculación. En consecuencia, la terminación de una vinculación en provisionalidad porque la plaza respectiva debe ser provista con una persona que ganó el concurso, no desconoce los derechos de esta clase de funcionarios, pues precisamente la estabilidad relativa que se le ha reconocido a quienes están vinculados bajo esta modalidad, **cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.** (...)"*
(Negrilla fuera de texto).

En ese sentido, cabe señalar que los procesos de selección para proveer empleos, en especial los que pertenecen a carrera administrativa, encuentran su fundamento en el desarrollo jurisprudencial y legal relacionado y que se ha realizado del principio constitucional del mérito.

Así las cosas, es preciso indicar que para el Proceso de Selección NO es obligatorio para las entidades reportar los servidores en provisionalidad que cuenten con especial protección constitucional; es así que, el Ministerio del Trabajo únicamente tiene la obligación de reportar la totalidad de vacantes definitivas de empleos de carrera que se encuentran en su planta de personal, según lo determinado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, pese a que las mismas se encuentren provistas transitoriamente.

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, así:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales



Trabajo

o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

PARÁGRAFO 1. *Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad. Lo anterior sin perjuicio de lo señalado en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004.*

PARÁGRAFO 2. *Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:*

- 1. Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.*
- 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 3. Ostentar la condición de prepensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.*
- 4. Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.*

PARÁGRAFO 3. *Cuando la lista de elegibles esté conformada por un número igual o superior al número de empleos a proveer, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible los servidores que se encuentren en las condiciones señaladas en el parágrafo anterior sean reubicados en otros empleos de carrera o temporales que se encuentren vacantes, y para los cuales cumplan requisitos, en la respectiva entidad o en entidades que integran el sector administrativo* (Subrayado fuera de texto).

En ese sentido, y en atención a sus inquietudes, es pertinente señalar que la provisionalidad es una forma de proveer los cargos para no interrumpir la prestación del servicio público, necesario para el servicio y la atención de la ciudadanía, pero tal modalidad no ha sido consagrada legalmente como generadora de fuero de estabilidad para el funcionario que lo desempeñe. Es claro, entonces, que cuando se está nombrado en provisionalidad, se está ante la expectativa de concursar para obtener derechos de carrera sobre el cargo que

se ejerce provisionalmente, o cualquier otro para el que cumpla con los requisitos, y que, en caso de no producirse resultado favorable, no puede entenderse como garantía de permanencia.

2. CASO EN CONCRETO

Habiendo realizado una descripción normativa de las particularidades que le asisten a los servidores públicos provisionales, pasa este despacho a dar respuesta puntual a sus interrogantes así:

"1. Realizar el diagnóstico y/o estudio que permita identificar los (as) servidores (as) públicos (as) que gozan de estabilidad laboral intermedia o relativa por ser sujetos de especial protección previo a la realización de las pruebas escritas del Proceso de Selección No. 2618 de 2024 y en consecuencia realizar el cargue de esta información en cada una de las Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (OPEC) que se encuentran publicadas en el sistema de información de la Comisión Nacional del Servicio Civil -SIMO. En caso negativo informar las razones jurídicas."

En atención a la solicitud relacionada con la realización del diagnóstico y/o estudio para identificar a los(as) servidores(as) públicos(as) que gozan de estabilidad laboral intermedia o relativa por ser sujetos de especial protección, se informa que esta actuación se encuentra prevista como parte del seguimiento al Proceso de Selección No. 2618 de 2024.

Sin embargo, dicho diagnóstico se llevará a cabo una vez se produzca la publicación oficial de los resultados del proceso de selección. Esto, en razón a que adelantar la identificación anticipada de los(as) servidores(as) provisionales sujetos de especial protección podrían generar un desgaste administrativo innecesario, considerando que hasta tanto no exista una publicación en este sentido, no hay certeza sobre los empleos que efectivamente serán provistos mediante nombramiento en período de prueba.

Además, se debe tener en cuenta que durante el curso del proceso pueden ocurrir variaciones en las condiciones de protección de los(as) servidores(as) provisionales, lo que podría afectar la veracidad o utilidad del diagnóstico si se realiza de forma prematura. En ese sentido, resulta jurídicamente más adecuado y funcional realizar el estudio una vez se conozca con precisión qué empleos serán provistos con ocasión del concurso, con el fin de garantizar la aplicación efectiva del orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

No obstante, se considera pertinente señalar, que la Subdirección de Gestión del Talento Humano, ha estado recibiendo algunas solicitudes elevadas por los servidores públicos de la Entidad, en las cuales informan contar con algún tipo de condición especial, con el objetivo de que estas sean tenidas en cuenta en el



Trabajo

momento en el cual la Entidad adelanta las acciones afirmativas señaladas en el parágrafo 3 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015. Cabe resaltar que esta dependencia ha procedido a brindar respuesta a los servidores públicos conforme a la normatividad vigente y ha remitido dicha información, para que esta repose en las historias laborales correspondientes.

"2. Con base en lo anterior, allegar el ESTADÍSTICO de los (as) servidores (as) públicos (as) que se encuentran amparados en los diferentes fueros expuestos: a) madres y padres cabeza de familia, b) servidores (as) públicos (as) próximos a pensionarse, c) quienes estén en una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por causa de enfermedad de origen laboral o común y d) fuero sindical; discriminado por dependencias y cargos a nivel nacional."

En atención a la solicitud elevada, a continuación, se compartirá el estadístico requerido sobre los servidores públicos que han informado a la Subdirección de Gestión del Talento Humano algún tipo de condición especial, mencionada anteriormente. No obstante, es importante precisar que dicho estadístico ha sido elaborado exclusivamente con base en la información que ha sido voluntariamente reportada y allegada por los propios servidores públicos para ser incorporada en sus historias laborales. En consecuencia, si existiera alguna variación o discrepancia frente a otras fuentes o registros, dicha diferencia no constituye responsabilidad de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, toda vez que el reporte de estas condiciones especiales es un acto de manifestación individual y voluntaria, y no un proceso de verificación oficiosa por parte de esta dependencia.

CONDICIÓN	CANTIDAD
ENFERMEDAD CRÓNICA	1
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	2
HORARIO FLEXIBLE	2
MADRE CABEZA FAMILIA	51
MADRE CABEZA FAMILIA Y PREPENSIONADA	1
PADRE CABEZA DE FAMILIA	10
PREPENSIONADO Y ENFERMEDAD	1
RETIRO FORZOSO	1
SINDICALIZADO	1
PREPENSIÓN	15
MADRE CABEZA FAMILIA, HORARIO FLEXIBLE	1
MADRE CABEZA DE FAMILIA Y SINDICALIZADA	1
HORARIO FLEXIBLE, MADRE CABEZA DE FAMILIA	1
MADRE CABEZA DE FAMILIA Y PREPENSIONADA	1

CONDICIÓN	CANTIDAD
MADRE CABEZA DE FAMILIA, PREPENSIONADA, CALIFICACIÓN POR ENFERMEDAD LABORAL	1
Total general	90

"3. Expedir Circular mediante la cual se adopten medidas afirmativas tendientes a proteger los derechos de los (as) servidores (as) públicos (as) que se encuentren vinculados en provisionalidad y que son sujetos de protección especial y que gozan de estabilidad intermedia o relativa en materia laboral. En caso negativo informar las razones jurídicas."

En atención a la solicitud de expedir una circular que adopte medidas afirmativas para la protección de los servidores públicos vinculados en provisionalidad y que son sujetos de especial protección, se informa que, tan pronto se publique oficialmente el resultado del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, se expedirá el acto administrativo correspondiente con el fin de solicitar a los servidores públicos la actualización de su información, particularmente en lo relacionado con condiciones que puedan dar lugar a estabilidad laboral intermedia o relativa. Lo anterior, en aras de garantizar la oportunidad y pertinencia de las medidas adoptadas, evitando anticipar actuaciones que podrían resultar prematuras o ineficaces si no se cuenta con la publicación de resultados en firme que permita determinar los empleos que serán provistos.

"4. Que en aras de establecer de manera transparente los órdenes de desvinculación de los servidores públicos en provisionalidad, se solicita que se identifique de manera clara a través de un ID único cada cargo y se señale a quien pertenece (listado), para lo cual se propone realizar el proceso de selección de manera aleatoria y automática a través de un sistema de sorteo abierto en presencia de la Oficina de Control Interno de la entidad, un representante de las organizaciones sindicales y del Ministerio Público y transmitido en directo en la plataforma tecnológica que se determine para tal efecto, como se realizó en el concurso de méritos de la Fiscalía General de la Nación. En caso negativo informar las razones jurídicas."

En relación con la propuesta presentada para establecer los órdenes de desvinculación de los servidores públicos en provisionalidad mediante un mecanismo aleatorio y transparente, se informa que el Ministerio del Trabajo, en su calidad de entidad con autonomía administrativa, evaluará en su momento y conforme al marco jurídico vigente, la decisión más adecuada en derecho para garantizar el debido proceso y la protección de los derechos laborales de los servidores públicos. No obstante, se reconoce que las propuestas formuladas constituyen insumos valiosos que podrán ser tenidos en cuenta como criterios orientadores en el análisis y definición del procedimiento a seguir, siempre que



Trabajo

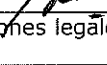
resulten compatibles con la normativa aplicable, los principios del sistema de carrera administrativa y las competencias institucionales.

En este sentido damos respuesta a sus solicitudes.

Cordial saludo,


SUSANA GARCÍA CASALLAS

Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	John Aldana	Abogado – Contratista - SGTH	
Revisado por:	María González	Profesional Especializado	
Aprobado por:	Susana García	Subdirectora de Gestión del Talento Humano	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			

No. Radicado: 08SE202512000000031015
Fecha: 2025-06-12 03:31:22 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario: UNSSP
Anexos: 0 Folios: 1

08SE202512000000031015

Al responder por favor citar este número de radicado



Señores
JUNTA DIRECTIVA
Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos - UNSSP
unssp@mintrabajo.gov.co

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 08SI2025831100000001914 - INFORMACIÓN ACTUALIZADA PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 Y OTROS.

Respetados señores,

El Despacho del Ministro del Trabajo recibió solicitud a través de Radicado No. 08SI2025831100000001914 del 16 de mayo de 2025, sobre el cual, estando en términos se procede a dar respuesta puntual así:

"1. Relacionar las mesas de trabajo que se han llevado a cabo con la Comisión Nacional del Servicio Civil para el Proceso de Selección No. 2618 de 2024, por favor indicar las fechas de las reuniones, los temas abordados con sus respectivas conclusiones y la relación de los asistentes. Aportar la documentación soporte"

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección. En este orden de ideas, atendiendo al cronograma de actividades concertado se establecieron las actividades a realizar en la etapa de planeación, en desarrollo del proceso de selección para este Ministerio, para lo cual se han desarrollado las siguientes mesas de trabajo:

FECHA	TEMA	ASISTENTES
27 de enero de 2023	Planeación – cronograma nuevo proceso de selección	CNSC: - Miguel Ardila – Asesor Despacho - Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección - Daniel Guauque – Contratista Proceso de selección - Nathalia Villalba – Contratista Proceso de selección Ministerio del Trabajo: - Guillermo Rojas – Secretario General - Henry Samir Gómez – Subdirector de Talento Humano - Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa



Trabajo

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		• María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Diana Jaramillo – Asesora Subdirección Talento Humano • Andrea Mestre Rozo – Profesional Especializado Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
20 de abril de 2023	Planeación nuevo proceso de selección y dudas frente a la construcción de ejes temáticos	CNSC: • Miguel Ardila – Asesor Despacho • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Daniel Guauque – Contratista Proceso de selección • Nathalia Villalba – Contratista Proceso de selección • Claudia Olmos – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: • Henry Samir Gómez – Subdirector de Talento Humano • Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General • Carlos Guarnizo – Contratista Secretaría General • Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Andrea Mestre Rozo – Profesional Especializado Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Magda Alberto – Asesora Despacho Ministra
26 de octubre de 2023	Proceso de selección – estado de avance rediseño institucional	CNSC: • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Daniel Guauque – Contratista Proceso de selección • Nathalia Villalba – Contratista Proceso de selección • Claudia Olmos – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo:

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		- Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General - María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa - Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
26 de febrero de 2024	Planeación Proceso de Selección	CNSC: - Mauricio Liévano – Comisionado CNSC - Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección - Yeberlin Cardozo – Contratista Proceso de Selección - Gustavo Castillo – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: - Gloria Inés Ramírez – Ministra del Trabajo - Javier Gómez – Jefe Oficina de Planeación - Wendy Trujillo – Asesora Despacho Ministro - Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa - María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa - Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General - Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa - John Aldana – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
30 de abril de 2024	Seguimiento Proceso de Mintrabajo – CNSC	CNSC: - Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección - Miguel Fernando Ardila – Asesor Proceso de Selección - Yeberlin Cardozo – Contratista Proceso de Selección - Claudia Olmos – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: - Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa - María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa



Trabajo

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		• Melissa Andrea Rivera – Contratista Secretaría General • Juan Pablo Peña Yazo – Contratista Secretaría General • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
28 de agosto de 2024	Ampliación fechas de inscripciones Proceso de Selección 2618 de 2024	CNSC: • Irma Ruiz – Asesora Proceso de Selección • Karoll Bibiana Herrera - Contratista Proceso de Selección • Miguel Fernando Ardila – Asesor Proceso de Selección • Shirley Johana Villamarín – Contratista Proceso de Selección Ministerio del Trabajo: • Iván Daniel Jaramillo – Ministro del Trabajo (E) • Carla Estefanía Poveda – Secretaria General • Andrés Felipe Quintero – Jefe Oficina Asesora Jurídica • Lina María Arenas – Coordinadora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Andrea Marcela Mestre – Profesional Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Juan Pablo Peña Yazo – Contratista Secretaría General • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • John Aldana – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa
29 de octubre de 2024	Planeación Ejes Temáticos Proceso de Selección 2618 de 2024	CNSC: • Carlos Piñeros – Asesor Proceso de Selección • Miguel Fernando Ardila – Asesor Proceso de Selección • Laura Marcela Ducuara - Contratista Proceso de Selección • Andrea del Pilar Pérez - Contratista Proceso de Selección • Jessica Alexandra Correa - Contratista Proceso de Selección

Ministerio del Trabajo

Sede administrativa

Dirección: Carrera 7 No. 31-10

Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25

Conmutador: (601) 5185830

Bogotá

Atención presencial

Con cita previa en cada Dirección Territorial o Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita, desde teléfono fijo:

018000 112518

www.mintrabajo.gov.co

FECHA	TEMA	ASISTENTES
		Ministerio del Trabajo: • María González – Asesora Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa • Juan Pablo Peña Yazo – Contratista Secretaría General • Carolina Rojas – Contratista Grupo Administración de Personal y Carrera Administrativa

"2. Informar si a la fecha de la presente comunicación esta Cartera Ministerial cuenta con el presupuesto necesario para llevar a cabo el Concurso de Méritos, en caso afirmativo, informar que certificado de disponibilidad presupuestal lo respalda y se hizo efectivo o no. Aportar la documentación soporte.

De igual forma, indicar si el presupuesto aprobado para el Proceso de Selección No. 2618 de 2024 (TRES MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS MILLONES OCHOCIENTOS SETENTA Y SIETE MIL TRESCIENTOS VEINTE PESOS - \$3.942.877.320), cuyo pago corresponde a lo establecido en la Resolución No. 2789 de 2023, ha requerido ser aumentado por el número de vacantes a proveer, en caso afirmativo, indicar en que valor y su soporte de disponibilidad presupuestal."

En primera instancia es preciso indicar que el Ministerio del Trabajo cuenta con la disponibilidad presupuestal requerida para adelantar el proceso de selección en coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en cumplimiento de los lineamientos establecidos y con base en la estimación actualizada del valor por vacante definitiva, por lo tanto, esta Entidad ha apropiado los recursos necesarios en su presupuesto, garantizando así la cofinanciación de los costos asociados al proceso de selección para proveer los empleos vacantes de su planta de personal conforme a los principios de mérito y transparencia.

Dicho lo anterior, es importante precisar que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC mediante la Circular externa No. 2024RS004625 del 18 de enero de 2024 actualizó el valor estimado por vacante definitiva, para que las entidades apropiaran en sus presupuestos los recursos necesarios para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias y que ascendió a la suma de: CUATRO MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS DOS PESOS (\$4.696.402) M/CTE, por vacante definitiva a proveer. Por tanto, el valor a cargo del MINISTERIO DEL TRABAJO, con ocasión del reporte de MIL TRESCIENTAS (1.300) vacantes definitivas, se estimó en SEIS MIL CIENTO CINCO MILLONES TRESCIENTOS VEINTIDÓS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$6.105.322.600) M/CTE.

En consecuencia, el MINISTERIO DEL TRABAJO, teniendo en cuenta el pago efectuado en septiembre de 2023, y existiendo un saldo pendiente sobre la totalidad de los costos del proceso de selección, ordenó a través de la Resolución No. 5724 del 12 de diciembre de 2024 el pago pendiente a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, por la suma de DOS MIL CIENTO SESENTA Y DOS MILLONES CUATROCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS OCHENTA PESOS (\$2.162.445.280) M/CTE, para cofinanciar los costos

que le corresponden para realizar el Proceso de Selección para proveer por mérito los empleos vacantes de su planta de personal.

"3. Comunicar en que etapa actual se encuentra el Proceso de Selección No. 2618 de 2024, así mismo, remitir el cronograma estimativo para la Licitación Pública 001 de 2025, que fue adjudicada a la Universidad Libre y que comprende desde la verificación de requisitos mínimos, la aplicación de pruebas escritas, la respuesta a reclamaciones, las pruebas de ejecución para los cargos de conductor mecánico y la valoración de antecedentes.

4. Teniendo en cuenta que el Proceso de Selección No. 2618 de 2024, ha finalizado su etapa de inscripción tanto para la modalidad de ascenso como para la modalidad abierto, informar cuales Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (OPEC), quedaron desiertas. Con base en lo señalado, indicar a que servidor (a) público (a) corresponden estos empleos actualmente."

Por unidad de material de las peticiones 3 y 4, nos permitimos informar que teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo CNSC No. 20 de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la entidad competente y responsable de adelantar en su totalidad el proceso de selección. En cumplimiento de dicha normativa, la CNSC publicará en su sitio web oficial www.cnsc.gov.co y/o en el aplicativo SIMO, todas las actualizaciones y novedades sobre el proceso de selección.

En consecuencia, el Ministerio del Trabajo no es competente para suministrar información sobre las etapas, fechas, requisitos o cualquier otro aspecto operativo del proceso de selección, dado que su rol se limita a ser la entidad beneficiaria del mismo, por lo que la CNSC, en ejercicio de las funciones constitucionales y legales que le han sido asignadas, es la única autoridad encargada de diseñar, coordinar y ejecutar dicho proceso.

Por lo anterior, se invita a consultar de manera permanente el portal oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, www.cnsc.gov.co, donde se publica de forma oficial y actualizada toda la información relacionada con el proceso de selección, en particular, puede consultarse el siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/ministerio-del-trabajo-normatividad> y/o por favor remitirse a dicha Entidad a través de los mecanismos de contacto necesarios para efectos de solicitar la información que sea de su interés.

"5. De manera atenta y comedida, y teniendo en cuenta la finalización de etapa de inscripción, se solicita que, desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano se realice la comunicación a cada servidor público informando si su cargo salió a concurso y mediante que Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) quedo registrada, en caso, negativo, informar las razones de orden jurídico para no realizar este proceso."

La CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la Entidad registró en SIMO la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC para el proceso de selección correspondiente a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes, así como el reporte de información correspondiente a la consignada en el Manual Específico de



Trabajo

Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente. En consecuencia, para el proceso de selección, se reportaron **1.300 vacantes**, que corresponde al número de empleos vacantes de manera definitiva **con corte a febrero de 2024** en la planta de personal del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, se informa que el Ministerio del Trabajo reportó oportunamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la totalidad de las vacantes definitivas existentes con corte al mes de febrero de 2024, para su inclusión en el proceso de selección correspondiente. En ese sentido, todos los servidores públicos que desempeñaban dichos empleos en calidad de encargo o provisionalidad tenían conocimiento de que los mismos serían ofertados y con posterioridad provistos mediante concurso de méritos, conforme a lo establecido en la normatividad vigente. Por lo tanto, no resulta procedente ni obligatorio efectuar notificaciones individuales ni remitir la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de manera personalizada, toda vez que dicha información es de carácter público y se encuentra disponible para consulta general a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, administrado por la CNSC.

"6. Teniendo en cuenta lo establecido en el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, por medio del cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Acenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes a la planta de personal del Ministerio del Trabajo, agradezco informar las razones de orden técnico y/o jurídico para que el empleo denominado Inspector de Trabajo y Seguridad Social no se ofertara teniendo en cuenta la ubicación geográfica del cargo si no solo a través de dos (02) Ofertas Públicas de Empleos de Carrera (221260 – 221268)."

Sobre el particular, es preciso indicar inicialmente que la Resolución No. 0769 del 14 de marzo de 2022 *"Por la cual se distribuyen los cargos de la planta global del Ministerio del Trabajo"*, establece la ubicación de cada empleo por dependencia y ubicación geográfica en los casos donde el empleo corresponde a una dirección territorial.

Así las cosas, el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC, se debe realizar de conformidad con lo establecido en dicha resolución, de cara a lo dispuesto en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente de la entidad.

Ahora bien, cuando se trate del mismo empleo con pluralidad de vacantes, donde las mismas cuenten con diferente ubicación geográfica, la entidad nominadora deberá ofertar bajo la misma OPEC, la cual tendrá una única lista de elegibles.

Lo anterior con fundamento en la decisión adoptada en Sala Plena de Comisionados de la CNSC del 04 de agosto de 2020, donde se precisaron los argumentos que sustentan el que se oferte como un mismo empleo:

"El 'mismo empleo' con pluralidad de vacantes, localizadas en diferentes ubicaciones geográficas, se debe ofertar como un mismo empleo (con la misma OPEC) y tendrá una única lista de elegibles."

Esta decisión aplica para todos los Procesos de Selección en planeación y futuros.



Trabajo

Esto, entre otras razones, para evitar situaciones que se pueden presentar cuando el reporte de la oferta pública de empleos de carrera con vacantes en diferente ubicación geográfica se hace con OPEC diferentes, aplicándoseles sistemas de calificación diferentes, generando que las calificaciones de los aspirantes de una OPEC del mismo empleo no resulten comparables con otras, situación que conlleva a que no resulte posible autorizar el uso de lista para las vacantes de los mismos empleos, toda vez que no corresponderían al mismo grupo de referencia, condición necesaria para que se catalogara como mismo empleo."

En este orden, mediante Oficio con Radicado No. 2024RS070436 la CNSC informó que "verificados los 241 empleos reportados en el aplicativo SIMO por el Ministerio del Trabajo, se evidencia que los mismos fueron debidamente cargados y corresponden a las dependencias establecidas en la Resolución No. 0769 del 14 de marzo de 2022".

"7. Informar cual Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, fue reportado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el empleo denominado Inspector de Trabajo y Seguridad Social (221260 – 221268) y cuales son los ejes temáticos (funcionales y comportamentales) que se evaluarán en las pruebas escritas."

Nos permitimos informar que el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales que se reportó ante la CNSC para todas las OPEC corresponde al acto administrativo vigente, esto es, la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024.

Ahora bien, respecto los ejes temáticos, se reitera que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Acuerdo CNSC No. 20 de 2024, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC es la entidad competente y responsable de adelantar en su totalidad el proceso de selección. En cumplimiento de dicha normativa, la CNSC publicará en su sitio web oficial www.cnsc.gov.co y/o en el aplicativo SIMO, todas las actualizaciones y novedades sobre el proceso de selección.

Por lo anterior, se invita a consultar de manera permanente el portal oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil, www.cnsc.gov.co, donde se publica de forma oficial y actualizada toda la información relacionada con el proceso de selección, en particular, puede consultarse el siguiente enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/ministerio-del-trabajo-normatividad> y/o por favor remitirse a dicha Entidad a través de los mecanismos de contacto necesarios para efectos de solicitar la información que sea de su interés.

"8. En atención al compromiso establecido en mesa de trabajo llevada a cabo en diciembre de 2022 con la entonces Señora Ministra del Trabajo GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS, informar a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y el Grupo Interno de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo el listado de los servidores (as) públicos (as) con estabilidad laboral reforzada, lo anterior, en concordancia con lo establecido en el punto 3.2 del Acuerdo Estatal (...)"

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en cumplimiento del régimen de protección de datos personales, no es posible suministrar listados o relaciones de servidores públicos que ostenten condiciones de estabilidad laboral reforzada derivadas de situaciones como fuero sindical, situaciones de salud, estado de embarazo o licencia de maternidad o paternidad, ser madre o padre cabeza de familia, o estar en condición de pre-pensión. Esta información corresponde a datos personales de naturaleza sensible, cuyo tratamiento está restringido por la normativa vigente, al involucrar aspectos íntimos que pueden dar lugar a discriminación o afectación de derechos fundamentales.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo, como responsable del tratamiento de la información personal que reposa en sus bases de datos, está obligado a garantizar el derecho fundamental al habeas data, así como la privacidad y dignidad de los titulares de dicha información. Por tanto, la entrega de estos datos únicamente puede realizarse con autorización expresa y previa de los titulares, o en los casos taxativamente previstos por la ley, lo cual no se configura en el presente caso.

"9. Remitir el listado de servidores (as) públicas de la planta actual global del Ministerio del Trabajo (a nivel nacional) en donde se indique su nombre y apellido, cargo, ubicación del empleo, tipo de vinculación y si ostenta o no alguno de los siguientes fueros:

- ***Fuero Sindical***
- ***Fuero por estabilidad laboral reforzada por salud.***
- ***Embarazo o en licencia de maternidad o paternidad.***
- ***Madre o padre cabeza de familia.***
- ***Pre- pensión."***

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 y en cumplimiento del régimen de protección de datos personales, no es posible suministrar listados o relaciones de servidores públicos que ostenten condiciones de estabilidad laboral reforzada derivadas de situaciones como fuero sindical, situaciones de salud, estado de embarazo o licencia de maternidad o paternidad, ser madre o padre cabeza de familia, o estar en condición de pre-pensión. Esta información corresponde a datos personales de naturaleza sensible, cuyo tratamiento está restringido por la normativa vigente, al involucrar aspectos íntimos que pueden dar lugar a discriminación o afectación de derechos fundamentales.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo, como responsable del tratamiento de la información personal que reposa en sus bases de datos, está obligado a garantizar el derecho fundamental al habeas data, así como la privacidad y dignidad de los titulares de dicha información. Por tanto, la entrega de estos datos únicamente puede realizarse con autorización expresa y previa de los titulares, o en los casos taxativamente previstos por la ley, lo cual no se configura en el presente caso.

"10. Informe si esta Cartera Ministerial durante la presente vigencia ha modificado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de algún cargo de la entidad, en caso afirmativo, indicar cual y aportar copia del respectivo acto administrativo. De igual forma, comunicar si a la fecha esta Cartera Ministerial tiene la intención de modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de algún cargo de la planta global de Ministerio del Trabajo."

Se informa que en la presente vigencia no se ha realizado actualización y/o modificación al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, reconociéndose que el manual vigente es el adoptado a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024.

Con respecto a modificaciones del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio, es necesario resaltar lo señalado en la Circular Externa No.100-006-2023 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual establece los *"lineamientos para no modificar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales una vez iniciado el concurso de méritos"*, en la que se señala:

"(...) En este sentido, se deberá tener en cuenta las etapas del proceso de selección o concurso en modalidad de ascenso o abierto, señaladas en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, especialmente la de reclutamiento, para lo cual toda modificación de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales deberá realizarse con una antelación de seis (6) meses previos al inicio de la etapa en mención. (...)"

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Radicado No. 2024RS070436 del 16 de mayo de 2024, manifestó respecto la aplicación de la Circular Externa 100-006-2023 que:

"Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil acoge dichos lineamientos, recordando que los mismos son una guía para las entidades, por lo que se aclara que, ante la necesidad de una entidad durante la planeación de un proceso de selección de realizar un ajuste al MEFL esta puede realizarlo hasta antes del inicio de la etapa de inscripciones."

Como es de su conocimiento, en virtud de las competencias y funciones otorgadas por la Constitución Política de Colombia y la Ley 909 de 2004, la CNSC y el Ministerio del Trabajo, suscribieron el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, *"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024"*.

De conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2005 y el parágrafo del Artículo 1 del referido Acuerdo de Convocatoria, *este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto de este, a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.*

En este sentido, para esta Cartera Ministerial, en este momento no es posible modificar o actualizar el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales toda vez que se encuentra en curso el desarrollo de un proceso de selección, el cual ya ha superado la fecha de inscripciones al mismo, fecha límite hasta la cual se pudieron haber hecho modificaciones.

"11. Aportar copia de la documentación soporte que se tuvo en cuenta para la expedición de la Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024 "Por la cual se modifica

y adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Trabajo.”, en donde se evidencie los pasos para ajustar, modificar y actualizar el citado manual. Señalar de manera expresa los ajustes, modificaciones y/o actualizaciones realizadas en el acto administrativo para cada uno de los empleos ubicados en la planta global del Ministerio del Trabajo. Así como los documentos que soporten la debida socialización del mismo.”

El Ministerio del Trabajo expide la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, dicho acto administrativo nace de la necesidad de racionalizar y simplificar el ordenamiento jurídico como una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica, pues, a partir de la expedición de la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, existen diferentes modificaciones y/o actualizaciones que ha tenido el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, por lo que a través de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, se buscó contar con un instrumento jurídico (acto administrativo) que compile los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales anteriores y/o vigentes (relacionados en diversos actos administrativos), sin que surtieran una modificación de fondo respecto sus contenidos o alcances, tal y como se informó y socializó con las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

En este orden de ideas, se puede identificar inclusive en el artículo 2 de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, que se derogan las resoluciones o actos administrativos posteriores a la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, que contenían las modificaciones y/o actualizaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, a saber:

1. Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018.
2. Resolución No. 0253 del 07 de febrero de 2019.
3. Resolución No. 3801 del 27 de septiembre de 2019.
4. Resolución No. 4034 del 04 de octubre de 2019.
5. Resolución No. 0659 del 06 de marzo de 2020.
6. Resolución No. 1308 del 17 de julio de 2020.
7. Resolución No. 3162 del 29 de octubre de 2021.
8. Resolución No. 3238 del 03 de noviembre de 2021.
9. Resolución No. 0770 del 14 de marzo de 2022.
10. Resolución No. 1943 del 09 de junio de 2022.
11. Resolución No. 0254 del 27 de enero de 2023.
12. Resolución No. 0629 del 28 de febrero de 2023.
13. Resolución No. 2850 del 22 de agosto de 2023.

En este orden de ideas, con la expedición de la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024, no se realizan modificaciones directas y exclusivas a la Resolución No. 3811 del 03 de septiembre de 2018, pues en el transcurrir del tiempo, ya se habían realizado modificaciones a través de los actos administrativos listados anteriormente, lo que permitió que en el 2024, solamente se hiciera una compilación y unificación de Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales que permitieran tener un solo acto administrativo que permitiera su adecuada y fácil interpretación.



Trabajo

"12. Informar si antes de la expedición de la Resolución 1780 del 24 de mayo de 2024, se realizó socialización del proyecto de acto administrativo con las Organizaciones Sindicales, en caso afirmativo informar si estas presentaron objeciones respecto de lo allí expuesto y mediante que radicado de salida se dio respuesta por escrito a los Sindicatos. Se solicita anexar soportes."

Es importante mencionar, que si bien la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024 no tenía cambios de fondo respecto las resoluciones anteriores, se realizaron reuniones de socialización del acto administrativo con las organizaciones sindicales con presencia en el Ministerio del Trabajo, para estos casos, se celebró virtualmente vía *Teams* el día 15 de abril de 2024 una primera sesión de socialización en la cual se tuvo participación de la mayoría de organizaciones sindicales, incluyendo la reconocida peticionaria. Posteriormente, el 07 de mayo de 2024, se realiza una segunda sesión, la cual obedece al desarrollo de las conclusiones del proyecto de acto administrativo. Se resalta que, durante el intervalo de las dos sesiones, las organizaciones sindicales tuvieron la oportunidad de revisar en detalle el proyecto de acto administrativo y presentar observaciones sobre el particular.

En consecuencia, el día 24 de mayo de 2024, se profiere la Resolución No. 1780 de 2024.

En este sentido damos respuesta a sus solicitudes.

Cordial saludo,

CAMILA ANDREA BOHÓRQUEZ RUEDA

Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
Ministerio del Trabajo

Copia: Dra. Susana García, Subdirectora de Gestión del Talento Humano.

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	John Aldana	Abogado – Contratista - SGTH	
Revisado por:	Lina Arenas	Profesional Especializado 2028-17	
Aprobado por:	Susana García	Subdirector Técnico 0150-18	
Aprobado por:	Daniel Quinceno	Asesor – Oficina Asesora Jurídica	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			



Trabajo

Bogotá, D.C.,

Señores

JUNTA DIRECTIVA

Unión Nacional Sindical de Servidores Públicos - UNSSP

unssp@mintrabajo.gov.co

No. Radicado:	08SE2025420100000056809
Fecha:	2025-09-29 03:20:29 pm
Remitente:	Sede: CENTRALES DT
Depen:	GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE ADMINISTRACION DE PERSONAL Y CARRERA ADMINISTRATIVA
Destinatario:	UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS
Anexos:	0
Folios:	4

Al responder por favor citar este número de radicado



08SE2025420100000056809



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta Radicado No. 08SI2025831100000003871 - SOLICITUD DE PUBLICACIÓN GRADUAL Y PAULAUTINA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES Y DE LA AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN No. 2618 DE 2024 - MESA DE DIALOGO SOCIAL TRIPARTITA (MINTRABAJO - CNSC - ORGANIZACIONES SINDICALES).

Respetados señores,

El Ministerio del Trabajo, recibió su solicitud a través de Radicado No. 08SI2025831100000003871 del 24 de septiembre de 2025, en el cual manifiestan:

"(...) atendiendo el principio de colaboración armónica entre entidades procedan a expedir acto administrativo en el cual se modifique el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, en el sentido de establecer que, las listas de elegibles serán publicadas de manera gradual, así como la programación de las audiencias públicas para la escogencia de plaza en el marco del Proceso de Selección No. 2618 de 2024, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo.

(...) la UNIÓN NACIONAL SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS - UNSSP, solicita que el Señor Ministro del Trabajo y el Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil expidan el acto administrativo reseñado en la parte inicial de este escrito petitorio, previa mesa de diálogo social tripartita en donde se permita la participación de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo, con objetivo de garantizar los derechos de todos los servidores públicos, el respeto por el derecho de asociación sindical y avanzar en una ruta que permita materializar el trabajo digno y decente. (...)"

En este sentido, procede la Subdirección de Gestión del Talento Humano del Ministerio del Trabajo a dar respuesta en los siguientes términos:



Trabajo

Como es de su conocimiento, en virtud de las competencias y funciones otorgadas por la Constitución Política de Colombia y la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y el Ministerio del Trabajo, suscribieron el Acuerdo No. 20 del 16 de mayo de 2024, *"Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024"*.

De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y el párrafo del Artículo 1 del referido Acuerdo de Convocatoria, *este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto de este, a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.*

Ahora bien, con relación con el deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Honorable Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, Magistrado Ponente 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 y Negrilla fuera de Texto)

En este orden de ideas, debe entenderse que la entidad beneficiaria, en este caso, el Ministerio del Trabajo, participa en el proceso únicamente desde la



Trabajo

perspectiva de colaboración institucional y dentro de la fase de convocatoria, en la medida en que su intervención se limita a garantizar los presupuestos de planeación y disponibilidad presupuestal exigidos por la normativa vigente. No obstante, las fases subsiguientes del concurso (reclutamiento, aplicación de pruebas y conformación de las listas de elegibles) corresponden de manera exclusiva a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, en virtud de sus competencias constitucionales y legales como autoridad autónoma encargada de la administración y vigilancia de la carrera administrativa, sin que la entidad beneficiaria pueda incidir en su contenido o validez.

Descendiendo al caso en particular, resulta pertinente precisar que, conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la competencia para conformar, adoptar y publicar la lista de elegibles con el fin de proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en un proceso de selección recae de manera exclusiva en la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. En consecuencia, dicha función no admite injerencia por parte del Ministerio del Trabajo, por tratarse de una atribución de naturaleza legal y de carácter indelegable que se erige como una manifestación directa de la autonomía constitucional de la CNSC (artículo 130 de la Constitución Política). Así las cosas, cualquier actuación que pretenda asignar responsabilidad al Ministerio en esta etapa carece de sustento jurídico, en la medida en que se trata de una competencia atribuida expresamente por el legislador a la Comisión y que, por su jerarquía normativa, desborda el alcance de los acuerdos bilaterales de colaboración que puedan suscribirse entre entidades.

De igual forma, es pertinente señalar que, en atención a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto No. 1083 de 2015, le corresponde a la Entidad la obligación de, una vez adquirida firmeza la lista de elegibles, proceder a efectuar los nombramientos en período de prueba respecto de quienes ocuparon en estricto orden meritario los empleos ofertados, así las cosas, debe cumplirse en plena armonía con los principios constitucionales de igualdad, transparencia y objetividad, siendo el mérito el criterio prevalente y determinante en la provisión de los empleos de carrera administrativa.

En este sentido, la Entidad no puede introducir retrasos injustificados, procedimientos distintos a los expresamente previstos en la ley, ni actuaciones que alteren el orden de mérito o que afecten los derechos subjetivos de los ciudadanos que integran la lista de elegibles, por cuanto ello implicaría



Trabajo

desconocer el principio del mérito como fundamento esencial del acceso a la función pública.

Sin otro particular.

Cordial saludo,


SUSANA GARCÍA CASALLAS

Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Ministerio del Trabajo

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	John Aldana	Abogado – Contratista - SGTH	
Revisado por:	María González	Profesional Especializado - SGTH	
Aprobado por:	Susana García	Subdirectora de Gestión del Talento Humano	
Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.			