

ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA

EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.016.053.509 expedida en Bogotá D.C., obrando en nombre propio, respetuosamente interpongo ACCIÓN DE TUTELA en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y la UNIVERSIDAD LIBRE (como operador del concurso), por la presunta vulneración del derecho fundamental de petición e igualdad.

I. PRESENTACIÓN DEL CASO

La presente acción constitucional de tutela se interpone con el fin de obtener la protección inmediata y efectiva de los derechos fundamentales de petición, defensa, debido proceso e igualdad, los cuales considero vulnerados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y por la Universidad Libre, en su condición de operador del Proceso de Selección DISTRITO CAPITAL 6.

La controversia constitucional se origina en la etapa de valoración de antecedentes del concurso mencionado, específicamente en la forma como fue evaluada la experiencia profesional certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la cual, pese a guardar relación funcional directa con las funciones esenciales del empleo al que me postulé, fue calificada de manera restrictiva como experiencia profesional general y no como **experiencia profesional relacionada**, con la consecuente disminución sustancial del puntaje asignado.

A pesar de haber presentado oportunamente las reclamaciones previstas en el reglamento del concurso, explicando de manera detallada la relación funcional entre la experiencia acreditada y el núcleo esencial del empleo ofertado, las entidades accionadas se limitaron a emitir respuestas meramente formales, carentes de motivación material, sin realizar un análisis concreto, individualizado y razonado del caso particular, lo que configura una clara vulneración del **derecho fundamental de petición** en su dimensión sustantiva y al derecho de defensa y contradicción.

Adicionalmente, el caso adquiere una relevancia constitucional reforzada al evidenciarse un trato desigual e injustificado, en la medida en que la misma experiencia certificada por el SENA ha sido valorada por la propia CNSC como **experiencia profesional relacionada** en otros procesos de selección adelantados por la entidad, incluso para empleos con funciones iguales o comparables, aplicando el criterio unificado 716 de 2021 de la CNSC, según el cual basta la relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo para acreditar la experiencia relacionada.

En este contexto, la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo y urgente para evitar un perjuicio irremediable derivado del avance del cronograma del concurso, garantizar la igualdad material en la evaluación de los aspirantes y restablecer el núcleo esencial de los derechos fundamentales desconocidos por las autoridades accionadas, quienes, **al omitir una respuesta de fondo** y aplicar criterios disímiles sin justificación objetiva, han desbordado los límites constitucionales que rigen la actuación administrativa en los concursos de mérito.

II. HECHOS

Hechos comunes a todas las pretensiones

1. Me inscribí oportunamente al Proceso de Selección DISTRITO CAPITAL 6, para el cargo de profesional especializados – Grado 04 empleo identificado con la OPEC 206109 cumpliendo la totalidad de requisitos exigidos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el En la inscripción aporté, entre otros documentos, la experiencia profesional relacionada certificada por el SENA.
2. Superé las etapas eliminatorias del proceso, lo cual evidencia que cumplía los requisitos mínimos y poseía las competencias necesarias para continuar en el concurso.
3. En la etapa de valoración de antecedentes, la Universidad Libre, como operador calificó la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como experiencia profesional general y no como experiencia profesional relacionada, otorgando un puntaje de 15 puntos en lugar de 40 puntos.
4. El 13 de octubre de 2025, dentro del término legal presenté reclamación, por medio de la plataforma SIMO con número 1179844963, explicando de manera detallada las razones de la relación entre la certificación de experiencia aportada y las funciones del empleo.
5. El 4 de noviembre de 2025, la CNSC a través del operador, Universidad Libre, publicó en la plataforma SIMO los resultados de la valoración de antecedentes, dando respuesta a la reclamación presentada, la cual **no tiene ninguna motivación ni razón de fondo** por la que se niega la reclamación, por tal motivo
6. Mediante respuesta notificada en noviembre de 2025, los accionados negaron mi pretensión, poniendo de presente toda la normatividad sobre el tema e indicando que de conformidad con todo lo anterior, no se otorgaba el puntaje sin exponer las razones por las que mi caso concuerda con la normatividad indicada, sin ni siquiera **exponer un análisis mínimo** que indicara las razones de sus decisiones, margen mínimo que una persona debe conocer ante una reclamación, es decir, que **se indique los motivos de fondo de la respuesta y no simplemente una serie de normas** y una conclusión que no se sabe cómo se llegó a ella.
7. De modificarse el puntaje en la lista de elegibles, mejoraría mi posición y sería elegible para el cargo al que concursé-

HECHOS RELACIONADOS CON LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE PETICIÓN.

8. La CNSC y la Universidad Libre no han dado respuesta de fondo a la reclamación presentada debidamente por el suscrito el 20 de octubre de 2025 por la plataforma SIMO.
9. La omisión de dar respuesta completa a mi reclamación vulnera flagrantemente mi derecho fundamental al derecho de petición, por no obtener una respuesta de fondo a mi solicitud, vulnerando con ello los derechos fundamentales del accionante.
10. La omisión de dar respuesta completa viola mi derecho de defensa y debido proceso por no obtener una respuesta motivada por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
11. La falta de respuesta de fondo frente a mi reclamación con la solicitud de otorgar puntaje como experiencia profesional relacionada, puede derivar en un agravio

injustificado en medida en que avance el cronograma de la convocatoria y no obtenga el puntaje al que posiblemente tengo derecho como resultado de la reclamación presentada.

12. Para comprobar la vulneración de mis derechos fundamentales, presenté diferentes derechos de petición ante la CNSC, en los que indicaran la razón por las cuales, en otros concursos llevados a cabo por la CNSC, en los que me inscribí a cargos con funciones idénticas o similares, si se había tenido en consideración la experiencia presentada como experiencia relacionada, en los cuales señalan palmariamente que se había acreditado como experiencia profesional relacionada.
13. De las respuestas recibidas por el accionante, es pertinente destacar que conforme lo indicado por la CNSC¹ *“Según criterio unificado 716 de la CNSC, basta con la similitud o relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo para acreditar la experiencia relacionada”*, lo cual ratifica que en la respuesta se debió hacer un análisis consistente en verificar si la experiencia acreditada, en su conjunto, se enmarcaba dentro del núcleo funcional del empleo ofertado, lo que no ocurrió y ratifica la falta de respuesta de fondo a la reclamación que presenté, tal como se señala por la CNSC en el oficio con Rad. 2025RS206707.

Hechos relacionados con el derecho a la igualdad

14. Me inscribí oportunamente al Proceso de Selección AEROCIVIL, para el cargo de PROFESIONAL AERONÁUTICO III, Código 41, Grado 20, con código OPEC 209807, cumpliendo la totalidad de requisitos exigidos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el En la inscripción aporté, entre otros documentos, la experiencia profesional relacionada certificada por el SENA.
15. Superé las etapas eliminatorias del proceso, lo cual evidencia que cumplía los requisitos mínimos y poseía las competencias necesarias para continuar en el concurso. En la etapa de valoración de antecedentes, la CNSC calificó la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como profesional RELACIONADA.
16. Según el manual de funciones las funciones de este son:

“1. Gestionar acciones relacionadas con la provisión y seguimiento en prestación de los servicios aeroportuarios de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes. 2. Gestionar acciones relacionadas con la seguridad operacional de aviación civil en cumplimiento de los estándares internacionales o normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes. 3. Gestionar acciones relacionadas con el desarrollo del programa de verificación en vuelo y calibración de ayudas visuales en los aeródromos de la entidad, en coordinación con las demás dependencias. 4. Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de los planes de acción en caso de calamidad pública, desastres o emergencias, así como el plan de riesgo, plan de gestión social, el plan de gestión ambiental, y los demás planes requeridos para mitigar riesgos en la prestación de los servicios aeroportuarios 5. Estructurar y mantener la operación del Sistema de gestión Seguridad Operacional (SMS) y del Sistema de Gestión de aviación civil

¹ Ver oficio CNSC Rad 2025RS203992

(SeMS) de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) aplicables en materia de servicios a la navegación aérea. 6. Adelantar las actividades para la planeación, verificación, control, evaluación y mejoramiento de manera articulada con las direcciones a cargo, para la prestación y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de acuerdo con la necesidad operacional de corto, mediano y largo plazo. 7. Adelantar la planeación de los recursos necesarios para la provisión y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de forma integral, oportuna, eficiente, eficaz y ambientalmente sostenible, en cumplimiento de las políticas y planes sectoriales nacionales e internacionales, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación. 8. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento a la gestión de acuerdo a la planeación proyectada en cada vigencia. 9. Articular la implementación de programas y proyectos derivados de la planeación para atender las necesidades en la provisión de los servicios aeroportuarios y de facilitación. 10. Realizar aportes para el diseño e implementación de las políticas de gestión de la seguridad operacional, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes. 11. Hacer seguimiento a las actividades relacionadas con las concesiones aeroportuarias a nivel nacional. 12. Realizar aportes para la implementación y evaluación de las políticas institucionales, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes. 13. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo. 14. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad. 15. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información. 16. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas. 17. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con la normatividad establecida, 18. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo”.

17. Conforme a lo indicado por la CNSC en oficio Rad 2025RS203992, la relación del empleo con las funciones certificadas por el SENA, para determinar que se trataba de experiencia profesional relacionada fue la siguiente:

“Según criterio unificado 716 de la CNSC, basta con la similitud o relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo para acreditar la experiencia relacionado, encontrado que el certificado aportado: “en cuanto dicha experiencia acredita actividades profesionales de carácter técnico asociadas a la aplicación de procedimientos institucionales, planeación y seguimiento de procesos, gestión de indicadores y elaboración de documentación técnica, lo cual permitió su valoración como experiencia profesional relacionada para

acreditar el requisito mínimo , conforme a los criterios del empleo solicitado”

18. Me inscribí oportunamente al Proceso de Selección 1421 AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES, para el cargo de empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 16, con código OPEC 104857, cumpliendo la totalidad de requisitos exigidos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el En la inscripción aporté, entre otros documentos, la experiencia profesional relacionada certificada por el SENA.
19. Superé las etapas eliminatorias del proceso, lo cual evidencia que cumplía los requisitos mínimos y poseía las competencias necesarias para continuar en el concurso. En la etapa de valoración de antecedentes, la CNSC calificó la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como profesional RELACIONADA.
20. Según el manual de funciones, las funciones del empleo son:

“1. Gestionar y apoyar los trámites necesarios para el mantenimiento de los bienes e instalaciones físicas de la entidad. 2. Programar y coordinar el suministro de combustible para los vehículos automotores que lo requieran, de acuerdo con los procedimientos establecidos. 3. Consolidar la información y elaborar en coordinación con las dependencias, el Plan Anual de Adquisiciones de la Agencia. 4. Llevar el control de ingreso y salida de bienes que soliciten los servidores públicos, para el cumplimiento de sus funciones. 5. Controlar el consumo del suministro de los servicios públicos para el funcionamiento de la entidad 6. Consolidar necesidades y preparar el Plan de Compras de cada vigencia y su registro oportuno. 7. Elaborar el informe de ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, según los requerimientos de los órganos de control. 8. Elaborar documentos precontractuales de los procesos de la dependencia. 9. Efectuar la proyección de vigencias futuras cuando las contrataciones de bienes y servicios así lo requieran 10. Proyectar actos administrativos relacionados con los asuntos de su competencia. 11. Consolidar los informes que le sean solicitados sobre los asuntos de su competencia para ser presentados con oportunidad y calidad. 12. Realizar la supervisión de los contratos que le sean asignados. 13. Participar en la elaboración y actualización de las políticas, procedimientos, manuales y demás documentos que se requieran para cumplimiento de las funciones asignadas. 14. Cumplir con los principios, dimensiones, políticas, procesos, directrices e instrumentos del Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establecidos en la Agencia. 15. Las demás inherentes a su naturaleza y al perfil del cargo que le sean asignadas por el superior inmediato y por las normas legales vigentes.”
21. Conforme a lo indicado por la CNSC en oficio Rad 2025RS204015, la relación del empleo con las funciones certificadas por el SENA, para determinar que se trataba de experiencia profesional relacionada fue la siguiente:

“Del análisis efectuado se concluye que sí existe relación entre la experiencia certificada por el SENA y las funciones esenciales del empleo ofertado por la ANSV, en cuanto dicha experiencia acredita actividades profesionales de carácter técnico asociadas a la aplicación de procedimientos institucionales, planeación y seguimiento de procesos, Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y elaboración de documentación técnica, lo cual permite su valoración como experiencia profesional relacionada, conforme a los criterios del empleo solicitado”.

22. Me inscribí oportunamente al Proceso de Selección NACION 3 DE 2020 (UPME), para el cargo de empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 19, con código OPEC 146385, cumpliendo la totalidad de requisitos exigidos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el En la inscripción aporté, entre otros documentos, la experiencia profesional relacionada certificada por el SENA.
23. Superé las etapas eliminatorias del proceso, lo cual evidencia que cumplía los requisitos mínimos y poseía las competencias necesarias para continuar en el concurso. En la etapa de valoración de antecedentes, la CNSC calificó la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como profesional RELACIONADA.
24. Según el manual de funciones, las funciones del empleo son:
 - “1. Realizar los reportes e informes que sean el resultado de las labores realizadas en el marco de sus actividades.
 2. Liderar técnicamente la implementación y adquisición de infraestructura y comunicaciones de manera articulada con la Secretaría General
 3. Gestionar los contratos para la operación y mantenimiento de la infraestructura tecnológica.
 4. Administrar y actualizar los elementos de configuración (activos de servicio).
 5. Gestionar la administración de los accesos a los sistemas de información de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Oficial de seguridad de TI.
 6. Poner en producción, soportar y mantener las aplicaciones de acuerdo a los principios y políticas existentes, conjuntamente con los proveedores que se dispongan para estas funciones.
 7. Operar y mantener las aplicaciones de acuerdo con el catálogo de servicios, haciendo seguimiento a los indicadores de desempeño operativos, para hacer los correctivos necesarios que aseguren los niveles de servicio definidos.
 8. Diseñar los procesos y procedimientos para el mantenimiento del ecosistema de aplicaciones de la unidad de conformidad con los lineamientos vigentes.
 9. Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado.
 10. Aplicar las políticas en materia de seguridad de la información de la Entidad de conformidad con los lineamientos de política vigentes.

11. Adoptar todas las funciones o lineamientos definidas por el Jefe de Oficina de Gestión de la Información en el marco de la Planeación Estratégica de la Entidad.
 12. Liderar los proyectos que le sean asignados.
 13. Supervisar los contratos y convenios que le sean asignados.
 14. Elaborar, gestionar al interior de la entidad y hacer seguimiento y control a la respuesta de las peticiones y consultas recibidas en la entidad, de acuerdo con el procedimiento diseñado para tal fin.
 15. Participar en el desarrollo de los sistemas de gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de las actividades de las Políticas de Desarrollo Administrativo PDA, Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Calidad, Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y los demás determinados por el Gobierno Nacional para contribuir con el logro de los objetivos de la unidad y del área.
 16. Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.”
25. Conforme a lo indicado por la CNSC en oficio Rad 2025RS206707, la relación del empleo con las funciones certificadas por el SENA, para determinar que se trataba de experiencia profesional relacionada fue la siguiente:

“(...)nos permitimos informar que de la comparación funcional realizada se concluye que las funciones certificadas presentan correspondencia directa y objetiva con funciones esenciales del empleo OPEC 146385, particularmente en lo relacionado con la gestión tecnológica, administrativa, contractual de proyectos, procesos e información, razón por la cual fueron valoradas como experiencia profesional relacionada, conforme a los criterios técnicos y jurídicos vigentes de la CNSC”

III. DERECHOS FUNDAMENTALES TRANSGREDIDOS POR LAS ACCIONADAS

1. Derecho fundamental de petición, en conexidad con el derecho de defensa y contradicción

El derecho fundamental de petición ha sido vulnerado en su dimensión material y sustantiva, en la medida en que las respuestas emitidas por las entidades accionadas frente a las reclamaciones presentadas oportunamente no constituyen respuestas de fondo, claras, congruentes ni motivadas respecto de las solicitudes formuladas en la reclamación.

Si bien las accionadas emitieron pronunciamientos formales dentro de los términos previstos, dichos pronunciamientos se **limitaron a transcribir normas, criterios generales y conclusiones abstractas**, sin realizar o por lo menos mostrarme un análisis concreto, individualizado y razonado de la relación funcional entre la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las funciones esenciales del empleo al que me postulé (OPEC 206109 – concurso DISTRITO 6). En consecuencia, no se explicaron las razones fácticas y jurídicas por las cuales, en mi caso particular, dicha experiencia no fue considerada como experiencia profesional relacionada.

Esta omisión desconoce el contenido esencial del derecho de petición, que no se satisface con una respuesta meramente aparente o evasiva, sino que exige una decisión motivada que permita al peticionario comprender las razones de fondo de la negativa, ejercer adecuadamente su derecho de contradicción y, de ser el caso, controvertirla por las vías judiciales pertinentes.

La falta de motivación también vulnera el derecho fundamental al derecho de defensa y contradicción, pues impide conocer los criterios reales aplicados en la valoración de antecedentes, elimina cualquier posibilidad efectiva de contradicción y convierte la reclamación en un trámite inocuo, vaciado de contenido material, contrario a los principios de transparencia, publicidad y razonabilidad que rigen los concursos de mérito.

2. Derecho fundamental a la igualdad (artículo 13 de la Constitución Política)

Las actuaciones de las entidades accionadas vulneran de manera directa el derecho fundamental a la igualdad, al dispensar un trato materialmente desigual, injustificado y carente de razonabilidad frente a situaciones fácticas y jurídicas sustancialmente equivalentes.

Tal vulneración se evidencia en el hecho de que la misma experiencia profesional certificada por el SENA, acreditada por el suscrito, ha sido valorada por la propia Comisión Nacional del Servicio Civil como experiencia profesional relacionada en otros procesos de selección adelantados por la entidad, incluso para empleos con funciones iguales o comparables, aplicando el criterio unificado 716 de la CNSC, conforme al cual basta la similitud o relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo para acreditar la experiencia relacionada.

No obstante, en el presente proceso de selección, dicho criterio fue desconocido sin explicación alguna, sin que se haya justificado de manera objetiva, razonable y proporcional la diferencia de trato, lo que configura una ruptura del principio de igualdad material y del deber de coherencia administrativa. Esta aplicación selectiva y contradictoria de los mismos criterios técnicos y jurídicos genera una discriminación injustificada y rompe la igualdad de condiciones entre los aspirantes al concurso.

En suma, la decisión cuestionada no solo afecta mi posición en la lista de elegibles y mis expectativas legítimas de acceso al cargo público en condiciones de mérito, sino que desconoce el mandato constitucional de igualdad.

IV. PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos expuestos y en los derechos fundamentales vulnerados, respetuosamente solicito al despacho judicial que ampare los derechos fundamentales de petición, defensa y contradicción e igualdad, vulnerados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre, y en consecuencia se sirva disponer:

Primera. Tutelar el derecho fundamental de petición, en conexidad con los derechos de defensa y contradicción del accionante, **por la falta de respuesta de fondo, motivada, clara y congruente** frente a las reclamaciones presentadas dentro del Proceso de Selección DISTRITO CAPITAL 6, particularmente respecto de la valoración de la experiencia profesional certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Segunda. Tutelar el derecho fundamental a la igualdad del accionante, al evidenciarse un trato materialmente desigual e injustificado en la valoración de la misma experiencia profesional certificada por el SENA, frente a otros procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los cuales dicha experiencia fue valorada como experiencia profesional relacionada bajo criterios técnicos y jurídicos idénticos o equivalentes.

Tercera. Ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre, en su calidad de operador del concurso, que dentro del término que fije el despacho judicial, emitan una nueva respuesta a la reclamación presentada por el accionante por medio de la plataforma SIMO con respecto a la valoración de antecedentes, en la cual se realice **un análisis individualizado, concreto y debidamente motivado** de la experiencia profesional acreditada, aplicando de manera coherente el criterio unificado 716 de la CNSC y los parámetros funcionales del empleo ofertado.

Cuarta. Ordenar a las entidades accionadas que, como consecuencia de la respuesta de fondo debidamente motivada, procedan a realizar una nueva valoración de antecedentes del accionante, verificando si la experiencia profesional certificada por el SENA guarda relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo identificado con la OPEC 206109, y en caso afirmativo, se otorgue el puntaje correspondiente a experiencia profesional relacionada.

Quinta. Disponer que, de resultar procedente la reliquidación del puntaje, se ordene la actualización de los resultados del accionante dentro del proceso de selección, con la consecuente modificación de su posición en la lista de elegibles, garantizando el principio de mérito y la igualdad de condiciones frente a los demás aspirantes.

V. REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD (ÉNFASIS EN SUBSIDIARIEDAD)

1. Legitimación por activa. Actúo en nombre propio, como titular directa de los derechos fundamentales invocados y como participante afectada por una actuación dentro de un concurso de méritos.
2. Legitimación por pasiva. La CNSC es la autoridad responsable del proceso de selección y de garantizar la observancia de las reglas del mérito. La Universidad Libre actúa como operadora y ejecutora de actividades del concurso, incluida la valoración de antecedentes y la respuesta a reclamaciones; sus actuaciones inciden de manera directa en la afectación alegada.
3. Inmediatez. La tutela se presenta dentro de un término razonable, una vez agotada la reclamación y dentro de los seis (6) meses siguientes a la respuesta, y ante la inminencia de lista de elegibles, cuando la afectación se torna actual y con riesgo cierto de consolidación.

4. Subsidiariedad

En el presente caso, la acción de tutela resulta procedente de manera excepcional, pese a la existencia de otros mecanismos judiciales ordinarios, en atención a que estos no resultan idóneos ni eficaces para la protección inmediata de los derechos fundamentales invocados, dadas las particularidades del proceso de selección en curso. Si bien el medio de control

de nulidad y restablecimiento del derecho podría, en abstracto, permitir el cuestionamiento de los actos administrativos que definan la situación del accionante, dicho mecanismo carece de eficacia real para evitar la consumación del daño constitucional alegado, pues su duración ordinaria excede ampliamente el cronograma del concurso y haría ilusoria cualquier reparación posterior. En este contexto, la vulneración del derecho fundamental de petición, al no haberse brindado una respuesta de fondo, motivada e individualizada a la reclamación presentada, es actual y autónoma, lo que habilita per se la procedencia del amparo. Adicionalmente, se configura un perjuicio irremediable, en tanto la consolidación de los resultados del proceso y la conformación definitiva de la lista de elegibles generarían un daño cierto, inminente y grave, consistente en la pérdida de una oportunidad real de acceso al cargo público en condiciones de mérito e igualdad, afectación que no puede ser reparada integralmente mediante una eventual sentencia tardía de la jurisdicción contencioso administrativa. Por ello, la tutela se erige como el único mecanismo eficaz para evitar la consumación del agravio y garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales comprometidos

Vale la pena indicar señor juez de tutela que existen precedentes de sentencias proferidas por la Corte Constitucional aplicables al caso en los que se determina que se cumple el requisito de subsidiaridad en casos análogos, tales como la Sentencia T-007 de 2008, T-340 de 2020, y la Sentencia de Unificación SU-553 DE 2015 en los que la Corte Constitucional abordó la procedencia excepcional de la acción de tutela en concursos de méritos cuando se pretenda controvertir actos administrativos emanados en el marco de su desarrollo.

No pretendo señor juez citar la jurisprudencia enunciada, ni traer a colación extractos de las mismas, pues se reconoce el conocimiento de los jueces constitucionales, sin embargo, paso a exponer de forma respetuosa las razones por las que el en el caso en concreto se cumple con el requisito de subsidiaridad:

En abstracto existe el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos del concurso, su disponibilidad formal no basta, pues la tutela es procedente de manera excepcional cuando la protección inmediata de derechos fundamentales se torna necesaria por la ineficacia práctica del medio ordinario o por la configuración de un perjuicio irremediable. Ese entendimiento ha sido reiterado por jueces de tutela en casos análogos, al reconocer que, si bien los concursos de méritos se discuten prima facie ante la jurisdicción contencioso-administrativa, la tutela procede de forma excepcional cuando la magnitud de la afectación exige protección inmediata para evitar un perjuicio irremediable que podría configurarse durante el trámite del proceso ordinario.

La inidoneidad y falta de eficacia del medio contencioso en este caso se explica por el factor temporal propio del concurso pues la etapa de reclamaciones ya concluyó y el proceso se encuentra próximo a la expedición de la lista de elegibles, lo cual haría nugatoria cualquier decisión adoptada años después por la jurisdicción contenciosa. Precisamente, en casos de valoración de antecedentes se ha advertido que, mientras se tramita un proceso contencioso, el concurso puede finalizar y la lista cobrar firmeza, cerrando la posibilidad real de acceder al empleo, lo que configura un perjuicio irremediable; y, además, se ha considerado relevante que la administración se encuentre adelantando actos para emitir listas de elegibles, pues ello hace inminente la vulneración.

Tampoco puede exigirse a la accionante que asuma, como carga constitucional previa, la instauración de un proceso ordinario con solicitud de medidas cautelares, porque la experiencia judicial demuestra que tales medidas no equiparan la protección inmediata del amparo y su trámite, exigencias y condiciones pueden tornarlas ineficaces en concreto frente a la inminencia de la lista, pues el término de un año de una lista de elegibles que es el termino para este concurso puede fenecer mientras cursa el proceso en la jurisdicción administrativa.

En providencias judiciales sobre concursos de méritos se ha destacado, al examinar subsidiariedad, que existen diferencias relevantes entre tutela y medidas cautelares, entre ellas las exigencias procedimentales, la necesidad de abogado y, en ciertos casos, elementos que, en un escenario perentorio como el de un concurso próximo a lista de elegibles, refuerzan la conclusión de falta de eficacia real del medio ordinario para conjurar el daño constitucional.

Por tanto, la tutela no pretende sustituir a la jurisdicción contencioso-administrativa ni convertir al juez constitucional en juez del concurso; su finalidad es impedir que una decisión con impacto directo en el mérito se consolide de manera irreversible antes de que exista un control judicial materialmente útil. En esa medida, la subsidiariedad se cumple, bien como mecanismo definitivo por ineficacia en concreto del medio ordinario, o al menos como mecanismo transitorio para evitar que la lista de elegibles consolide la afectación y haga ilusoria cualquier reparación posterior; conclusión que ha sido acogida en asuntos similares al verificarse que la firmeza de la lista cierra la posibilidad real de acceso al cargo y configura perjuicio irremediable.

En el caso concreto, la subsidiariedad se satisface por dos vías concurrentes: (A) el medio contencioso no es eficaz en concreto para impedir la consolidación del daño constitucional dentro del marco temporal del concurso y (B) aun si se estimara existente un medio ordinario, la tutela procede al menos como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

A. Ineficacia en concreto del medio contencioso para proteger oportunamente el mérito y el debido proceso en el concurso

Aunque en abstracto podría invocarse el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, la idoneidad del mecanismo alternativo no se presume: debe evaluarse en concreto, atendiendo si permite brindar una solución clara, definitiva y precisa y si ofrece, en términos cualitativos, una protección equivalente a la que brindaría el juez constitucional. Esa regla fue recogida por el precedente aportado, con referencia a la línea de la Corte Constitucional sobre análisis en concreto de la eficacia del medio judicial alternativo.

En este expediente, la controversia se presenta en la fase final del concurso: la etapa de reclamaciones concluyó y el proceso se encuentra en la publicación de la lista de elegibles. En ese escenario, el trámite propio de un proceso ordinario contencioso no evita la consumación del daño porque, mientras se tramita y finaliza el proceso, el concurso termina y la lista de elegibles cobra firmeza, cerrando la posibilidad real de acceder al empleo. El precedente aportado describe exactamente ese fenómeno y lo conecta con la ineficacia práctica del medio ordinario y con la consolidación del perjuicio.

En consecuencia, el medio contencioso es formalmente existente, pero materialmente ineficaz en este caso para proteger de manera inmediata el derecho al debido proceso y al acceso a cargos públicos por mérito, porque la tutela busca impedir la consolidación de efectos definitivos derivados de la lista de elegibles, y esa finalidad no se obtiene con una decisión tardía.

B. La existencia de medidas cautelares contenciosas no neutraliza la procedencia de la tutela en este caso

Es previsible que los accionados aleguen que, aun existiendo demora del proceso contencioso, la accionante podría solicitar medidas cautelares. No obstante, el precedente aportado es claro en dos sentidos relevantes para el estudio de subsidiariedad: (i) existen diferencias estructurales entre la medida cautelar y la tutela (procedimiento, exigencias, cargas y alcance) y (ii) al evaluar subsidiariedad en concursos debe examinarse no solo la existencia formal del medio, sino su eficacia en concreto y la viabilidad sumaria de las cautelares frente a la naturaleza del conflicto y su impacto constitucional.

En particular, el precedente reseña diferencias operativas que impiden usar la sola disponibilidad cautelar como argumento automático de improcedencia: la medida cautelar exige ajustarse al procedimiento y acudir mediante abogado; por regla general implica caución; y sus órdenes son transitorias y quedan sometidas al curso del proceso ordinario, mientras que la tutela está diseñada para una protección inmediata de derechos fundamentales como el que nos aplica pues el hecho de que una lista de elegibles dure un año, hace que cualquier medio de control a través de la jurisdicción contencioso administrativa se torne en ineficaz para el propósito que se persigue.

De allí se sigue que, en un concurso de méritos en fase final, no basta afirmar que “hay medidas cautelares”: el análisis constitucional exige verificar si ese camino evita efectivamente, en tiempo útil, la consolidación del daño sobre el mérito. En este caso, la tutela es el mecanismo que responde de modo real y oportuno a la urgencia derivada de la inminencia de la lista de elegibles, de un asunto que sin duda alguna se reviste de relevancia constitucional.

C. La cuestión constitucional aparece probada y no exige un debate legal o probatorio complejo incompatible con la tutela

La tutela no pretende que el juez constitucional reemplace a la administración en la valoración técnica. La pretensión consiste en restablecer el debido proceso en una actuación reglada del concurso, al evidenciarse un defecto fáctico y de congruencia determinante: la relación de las funciones con las de la experiencia acreditada como profesional relacionada fue negada sin motivación verificable, lo que indica que se dio una respuesta que no es de fondo.

La doctrina constitucional explica que para desplazar el medio ordinario debe acreditarse que la cuestión constitucional aparece probada, esto es, que verificar la vulneración no

demande un análisis detallado y dispendioso ni un ejercicio probatorio sumamente complejo, cuestiones que se cumplen a través de la presente acción.

En este caso, el defecto se acredita con documentos del propio concurso (manual de funciones, OPEC y respuesta a reclamación), por lo que el control constitucional es procedente.

D. Procedencia, en todo caso, como mecanismo transitorio para evitar perjuicio irremediable

Aun si el despacho considerara que el medio ordinario existe y debe agotarse, la tutela procede como mecanismo transitorio porque la consumación del daño es inminente y su corrección posterior suele ser inocua: la lista de elegibles es el acto que define el orden de provisión, activa nombramientos y consolida situaciones jurídicas. Mientras se tramita el proceso ordinario, la lista cobraría firmeza y se cerraría la posibilidad real de acceder al cargo, lo cual constituiría perjuicio irremediable.

En consecuencia, esta acción satisface el requisito de subsidiariedad: (i) por ineficacia material del medio ordinario en el caso concreto, dada la fase del concurso y la inminencia de la lista; y (ii) subsidiariamente, como mecanismo transitorio para evitar la consolidación de un perjuicio irremediable sobre el derecho a competir por mérito.

El perjuicio irremediable:

La afectación configura perjuicio irremediable porque reúne los elementos materiales que exigen una intervención constitucional inmediata: (i) es inminente, dado que el proceso se encuentra en fase de publicación de la lista de elegibles, con efectos próximos y verificables; (ii) es grave, porque incide directamente en el orden de provisión por mérito y compromete el acceso a un empleo público, lo cual no se reduce a un reclamo patrimonial; (iii) es urgente, ya que esperar el trámite de un medio ordinario haría ineficaz la protección antes de la consolidación del orden; y (iv) es impostergable, pues una decisión posterior no recompone plenamente la oportunidad real de competir en igualdad dentro del mismo concurso y usualmente entra en tensión con derechos o expectativas de terceros derivados de la lista y de los nombramientos.

VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto al despacho judicial que sí promoví con anterioridad una acción de tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre, relacionada con el Proceso de Selección No. 2549 de 2023 – Distrito Capital 6, empleo Profesional Especializado – Grado 04, OPEC 206109, la cual fue conocida por el Juzgado Primero de Familia de Ejecución de Sentencias de Bogotá D.C., dentro del expediente No. 110013410001-2025-00058-00, y decidida mediante fallo del 25 de noviembre de 2025, en el que se declaró la improcedencia del amparo solicitado por razones de subsidiariedad y ausencia de perjuicio irremediable.

Declaro igualmente, con total claridad y precisión, que la presente acción de tutela no desconoce ni oculta la existencia de hechos comunes con la tutela anteriormente promovida, en la medida en que ambas se desarrollan en el contexto general del mismo proceso de selección y de la valoración de antecedentes. Sin embargo, conforme a la *ratio*

decidendi de la **Sentencia T-919 de 2003**, la sola coincidencia parcial de hechos no configura temeridad, pues esta únicamente se predica cuando se verifica de manera estricta la triple identidad de partes, hechos y pretensiones, examen que debe realizarse de forma material y no meramente formal.

En dicho precedente la Corte Constitucional indicó:

“Con relación al juramento, ha expresado la Corte que el objetivo de prestarlo en la acción de tutela constituye un mecanismo de tipo disuasivo, cuya finalidad es impedir el ejercicio abusivo de la acción. Así mismo tiene como propósito evitar que el juez asuma la imposible tarea de comprobar si se han interpuesto ante otros jueces, por los mismos hechos y derechos, otras tutelas.

Tales fines deben comprenderse bajo la concepción del principio de informalidad que caracteriza a la tutela, de tal modo que el juramento no puede per se implicar para quien solicita el amparo, una denegación de justicia sin que el juez de instancia valore todos los demás elementos de juicio en contra de la realización material de los derechos fundamentales”(subraya propia).

Nótese como en la tutela anterior no se realizan los hechos expuestos en la presente acción básicamente porque no se había acudido al derecho de petición para cuestionar las razones por las que en otros concursos la experiencia certificada había sido considerada como experiencia profesional relacionada, cuestión que se conoció tiempo después del fallo de tutela anterior.

Aunado a lo anterior, en la acción de tutela previamente decidida, el amparo se solicitó principalmente con fundamento en la presunta vulneración de derechos como el debido proceso, el mérito y el acceso al desempeño de funciones públicas, en relación directa con la legalidad de la valoración de la experiencia acreditada. En contraste, la presente acción tiene un objeto constitucional distinto, consistente en la protección de los derechos fundamentales de petición e igualdad, los cuales no constituyeron el núcleo del debate constitucional ni fueron objeto de pronunciamiento material en la tutela anterior, circunstancia que, conforme a la jurisprudencia citada, excluye cualquier configuración de identidad de objeto o de causa.

Se insiste con posterioridad al fallo referido, presenté derechos de petición adicionales y autónomos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, orientados a que se explicaran de manera concreta, motivada y verificable las razones por las cuales, en casos análogos y comparables dentro de otros procesos de selección adelantados por la misma entidad, la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) fue valorada como experiencia profesional relacionada y fue a raíz de la respuesta obtenida que se evidencia la vulneración a los derechos que hoy se solicita su protección.

De conformidad con los criterios constitucionales, cuando surgen nuevos derechos fundamentales comprometidos, y nuevos hechos, el afectado se encuentra constitucionalmente habilitado para acudir nuevamente a la acción de tutela, sin que ello implique abuso del derecho de acción ni actuación temeraria.

En consecuencia, afirmo bajo juramento que el objeto de la presente acción de tutela no es reabrir ni controvertir lo decidido en la tutela anterior, sino obtener la protección inmediata

de derechos fundamentales distintos, derivados de actuaciones administrativas posteriores, consistentes en la falta de respuesta de fondo a derechos de petición y la aplicación desigual e injustificada de criterios frente a situaciones fácticas y jurídicas equivalentes, en estricta concordancia con el precedente constitucional citado.

Manifiesto lo anterior bajo la gravedad del juramento, asegurando que es cierto, verificable y corresponde fielmente a la realidad de los hechos.

VII. ANEXOS

Adjunto las evidencias documentales con las que se prueban cada uno de los hechos narrados.

1. Certificado de inscripción
2. Reglas del concurso de méritos distrito 6
3. Reclamación
4. Respuesta a la reclamación
5. Acción de tutela presentada previamente con objeto diferente
6. Fallo de tutela previo
7. Oficios 2025RS206707, 2025RS204015 y 2025RS203992 y manual de funciones de los cargos a los que me postulé relacionados con las peticiones.
8. criterio unificado 716 de 2021 de la CNSC

VIII. PRUEBAS

Solicito se incorporen al expediente judicial los documentos que se remiten de forma anexa a la acción de tutela y se decreten como prueba en el presente proceso.

NOTIFICACIONES

- Accionante: recibo notificaciones en el correo electrónico ingmec.edwinlopez@gmail.com
- Accionadas: Según lo señalado en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, recibirán notificaciones en el correo electrónico notificacionesjudiciales@cns.gov.co

La Universidad libre recibe notificaciones en el correo electrónico juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co y notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co

Atentamente,



EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ

Cédula de ciudadanía No. 1.016.053.509

ingmec.edwinlopez@gmail.com



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

Convocatoria DISTRITO CAPITAL 6 de 2023

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y
MANTENIMIENTO VIAL

Fecha de inscripción: mar, 3 sep 2024 18:48:16

Fecha de actualización: mar, 3 sep 2024 18:48:16

EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 1016053509
Nº de inscripción	844187805	
Teléfonos	3142115993	
Correo electrónico	INGMEC.EDWINLOPEZ@GMAIL.COM	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL		
Código	222	Nº de empleo	206109
Denominación	164	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	
Nivel jerárquico	Profesional	Grado	4

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Escuela Virtual de la CNSC
EDUCACION INFORMAL	Universidad del Rosario
EDUCACION INFORMAL	Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA

Formación

EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	DANE
EDUCACION INFORMAL	SENA - Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Universidad del Rosario
EDUCACION INFORMAL	SAFETY WORK INDUSTRIA LTDA
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	UNIVERSIDAD ECCI
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela Virtual de la CNSC
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	UNIVERSIDAD ECCI
EDUCACION INFORMAL	DANE
EDUCACION INFORMAL	Politécnico Superior de Colombia
FORMACION ACADEMICA	Centro de Idiomas ULA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	FENALCO
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA

Formación

EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Politécnico de Colombia
EDUCACION INFORMAL	SENA
PROFESIONAL	UNIVERSIDAD ECCI
EDUCACION INFORMAL	Asociación Latinoamericana de Integración (ALADI)
EDUCACION INFORMAL	Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
EDUCACION INFORMAL	INSTITUTO PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO FERRARI
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Universidad del Rosario
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Departamento Administrativo de la Función Pública
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Politécnico InterContinental
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
ESPECIALIZACION PROFESIONAL	CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Publica - ESAP
FORMACION ACADEMICA	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	Universidad del Rosario
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP

Formación

EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	Politécnico de Colombia
EDUCACION INFORMAL	La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
EDUCACION INFORMAL	SENA
BACHILLER	COLEGIO VILLA DINDALITO
EDUCACION INFORMAL	Departamento Administrativo de la Función Pública
EDUCACION INFORMAL	Universidad Nacional de Colombia
EDUCACION INFORMAL	Departamento Administrativo de la Función Pública

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
ETIB S.A.S.	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	05-sep-17	10-jul-18
TRANSMILENIO S.A.	PRACTICA LABORAL	30-ene-14	06-may-14
GCA TECHNOLOGIES S.A.	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	01-may-14	30-jun-15
DATATOOLS	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	30-jun-15	27-ene-16
CONTROL GOLD S.A.S	DIRECTOR TECNICO	01-feb-16	31-jul-16
SENA	PROFESIONAL GRADO 02	10-ene-20	
INDEPENDIENTE	INGENIERO MECANICO	01-ago-16	31-ago-17
INDEPENDIENTE	INGENIERO MECANICO	01-jul-18	31-ene-20

Otros documentos

Documento de Identificación
 Libreta Militar
 Certificado Examen de Idiomas
 Certificado Electoral
 Tarjeta Profesional
 Evaluación del Desempeño

Lugar donde presentará las pruebas

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

ANEXO

POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL “PROCESO DE SELECCIÓN DISTRITO CAPITAL 6”, 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, PROCESOS DE SELECCIÓN NOS. 2527 A 2531; 2533 A 2545 Y DEL 2547 AL 2559 DE 2023

**BOGOTÁ, D.C.
DICIEMBRE DE 2023**

CONTENIDO

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 CONCURSO PARA VACANTES OFERTADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO (CUANDO APLIQUE)	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	17
3.2. DOCUMENTACIÓN PARA LA VRM Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	23
3.3. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA VRM	25
3.4. RECLAMACIONES CONTRA LOS RESULTADOS DE LA VRM	25
3.5. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS	26
4. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE) A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	26
4.1. CITACIÓN A PRUEBAS ESCRITAS, DE EJECUCIÓN Y DEMÁS PRUEBAS A APLICAR EN EL CONCURSO (CUANDO APLIQUE)	29
4.3. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE)	30
4.4. RECLAMACIONES CONTRA LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE)	30
4.5. RESULTADOS DEFINITIVOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE) A APLICAR EN EL CONCURSO.	31
5. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (CUANDO APLIQUE)	31
5.1. EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (NIVEL PROFESIONAL) O RELACIONADA (NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL)	32
5.2. EMPLEOS QUE TENGAN COMO REQUISITO MÍNIMO EXPERIENCIA PROFESIONAL (NIVEL PROFESIONAL) O LABORAL (NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL).	33
5.3 CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR LA EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES	33
5.3.2. NIVEL TÉCNICO:	35
5.3.3. NIVEL ASISTENCIAL:	36
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 PROFESIONAL) O RELACIONADA (NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL)	38
EXPERIENCIA PROFESIONAL	40
B) NIVEL TÉCNICO:	41
EXPERIENCIA RELACIONADA	41
EXPERIENCIA LABORAL	42
C) NIVEL ASISTENCIAL:	44
EXPERIENCIA RELACIONADA	44
EXPERIENCIA LABORAL	45
5.4.2 EMPLEOS QUE TENGAN COMO REQUISITO MÍNIMO EXPERIENCIA PROFESIONAL (NIVEL PROFESIONAL) O LABORAL (NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL).	46
A) NIVEL PROFESIONAL:	46
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	47
EXPERIENCIA PROFESIONAL	48
B) NIVEL TÉCNICO:	49
EXPERIENCIA RELACIONADA	50
EXPERIENCIA LABORAL	51
C) NIVEL ASISTENCIAL	52
EXPERIENCIA RELACIONADA	52
EXPERIENCIA LABORAL	53
6. PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (CUANDO APLIQUE)	55
7. RECLAMACIONES CONTRA LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (CUANDO APLIQUE)	55
8. RESULTADOS DEFINITIVOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (CUANDO APLIQUE)	55
9. <u>CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES</u>	<u>55</u>

PREÁMBULO

El presente Anexo hace parte integral de los respectivos Acuerdos del “*Proceso de Selección Distrito Capital 6*”. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en tales Acuerdos para participar en este Proceso de Selección. Los aspectos normativos que rigen cada una de sus etapas pueden ser consultados en el correspondiente Acuerdo.

1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES

1.1. Condiciones previas a la Etapa de Inscripciones

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

- a) Es de su exclusiva responsabilidad consultar en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, las vacantes a proveer mediante este concurso de méritos, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la *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 (Cuando aplique)* 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 de la respectiva entidad, que decidan participar en este *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso (Cuando aplique)*, 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

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

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.

- 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* (Cuando Aplique) 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, 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, la ciudad de presentación de las Pruebas Escritas, y las de Ejecución a aplicar (*Cuando aplique*), que para el presente Proceso de Selección es exclusivamente la ciudad de Bogotá D.C.

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 a este Proceso de Selección.

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

² Ibidem.

³ Ibidem

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

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 (PSE o Ventanilla) para el empleo seleccionado y confirmado dicho pago por el banco en el aplicativo SIMO (confirmación que puede demorar varios minutos u horas), el aspirante puede cambiar de empleo seleccionado hasta antes de los últimos seis (6) días calendario de cierre de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando no haya formalizado su inscripción, 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.

Por consiguiente, se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de Participación dentro de los últimos seis (6) días calendario al cierre de la Etapa de Inscripciones, ya no puede cambiar el empleo inicialmente escogido con ese pago.

El aspirante debe verificar que los documentos registrados en SIMO son los que le permiten acreditar el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, documentos que van a ser tenidos en cuenta para la VRM y la *Prueba de Valoración de Antecedentes* en el presente Proceso de Selección. Realizada esta verificación, debe formalizar su inscripción, seleccionando en el sistema 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 sistema. 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 podrá hacer es actualizar, modificar, reemplazar, adicionar o eliminar la información y/o los documentos registrados en el sistema para participar en el presente Proceso de Selección, únicamente hasta la fecha dispuesta por la CNSC para el cierre de la Etapa de Inscripciones, siguiendo esta 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 *Etapas 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 sistema hasta la fecha del cierre de la *Etapas de Inscripciones*. Los documentos cargados o actualizados con posterioridad a esta fecha, solamente serán válidos para futuros procesos de selección.

Si al finalizar la *Etapas de Inscripciones*, el aspirante pagó el Derecho de participación para algún empleo y no formalizó la inscripción, 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 sistema 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 CONCURSO PARA VACANTES OFERTADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO (CUANDO APLIQUE)

Una vez finalice la *Etapas de Inscripciones* para las vacantes ofertadas en el presente *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, la CNSC declarará desiertas aquellas para las cuales no se registraron 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 *Etapas de Inscripciones*, para que esta Comisión Nacional proceda en los términos antes referidos.

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

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

3. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

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

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

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 deberán acreditar los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en los MEFCL de las respectivas entidades (Decreto 785 de 2005, artículo 24 y Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.3.6).

Se debe tener en cuenta que las equivalencias de *Educación y/o Experiencia* previstas en los MEFCL de las entidades para las que se realiza este Proceso de Selección, solamente son aplicables en la *Etapas de VRM*, cuando el aspirante no cumpla en forma directa con el correspondiente requisito mínimo exigido para el empleo en el cual se encuentra inscrito.

3.1.1. Definiciones

Para todos los efectos de este Proceso de Selección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

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

Esta clase de educación es a la que se refieren, con la denominación de “Estudios”, el artículo 6 del Decreto 785 de 2005, 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 (...)

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, señala:

“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 y 2.6.2.3 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 2.2.3.5).
- 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 785 de 2005, artículo 11).

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 785 de 2005, artículo 11).
- i) Experiencia Relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio (Decreto 785 de 2005, artículo 11).
- j) Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación de todas las materias que conforman el pénsum académico de la respectiva formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo. (Decreto 785 de 2005, artículo 11).

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

“(…) Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorias, 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. (...) En el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

(...)

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).

(...)

(...) En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor [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.*

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 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 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 (Subrayado fuera de texto).

(...)

PARÁGRAFO 4. Para el caso del servicio en consultorios jurídicos la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses” (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”, precisando en sus artículos 3 y 6, lo siguiente:

“Artículo 3º. 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 1º. Se considerarán como prácticas laborales para efectos de la presente ley las siguientes:

1. Práctica laboral en estricto sentido.
2. Contratos de aprendizaje.
3. Judicatura.
4. Relación docencia de servicio del sector salud.
5. Pasantía.
6. Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo.

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

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

“De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, 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).

En este mismo sentido y de conformidad con las disposiciones de los numerales 4.3 del artículo 4 y 13.2.3. del artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005, la experiencia adquirida en un empleo público de las entidades del Nivel Territorial solamente puede considerarse Experiencia Profesional si dicho empleo

es del Nivel Profesional⁵ o superior, para el cual, en todos los casos, la citada normativa exige acreditar Título Profesional.

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/o la Experiencia Profesional Relacionada se computará de la siguiente manera:

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

⁵ O de los Niveles Asesor o Directivo, siempre y cuando el requisito mínimo de Educación exigido para el empleo desempeñado sea acreditar Título Profesional, en los términos de los numerales 13.2.1 y 13.2.2 del artículo 13 del Decreto Ley 785 de 2005, particularidad que se debe

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.

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de Formación Técnica Profesional o Tecnológica, no se considerará Experiencia Profesional.

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.

La experiencia adquirida en empleos públicos debe ser en empleos del Nivel Profesional⁸ y en niveles superiores, siempre que se exija un título profesional como requisito para su desempeño.

3.1.2. Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes (Cuando aplique)

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 correspondiente, según sea el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

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.

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 de la posesión en el *Periodo de Prueba*. Sin embargo, para las profesiones relacionadas con el Área de la Salud e Ingenierías y 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 operación el Registro Público de Profesionales, Ocupaciones y Oficios de que trata el artículo 18 del Decreto 2106 de 2019, su presentación es requisito indispensable para la contabilización de la *Experiencia Profesional*, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

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, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o acta de grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el servidor deberá presentar la correspondiente Tarjeta o Matrícula Profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo

⁷ Ídem.

⁸ Ibidem.

previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 785 de 2005, artículo 7).

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 servidor deberá presentar tales títulos debidamente homologados. 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 785 de 2005, artículo 8).

Para la Prueba de Valoración de Antecedentes solo se tendrán en cuenta los títulos debidamente homologados o convalidados por el Ministerio de Educación Nacional, en cuyo caso se deberá allegar además del título, el documento que acredite la homologación o 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, 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, compilado en el artículo 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

En los términos del artículo 10 del Decreto Ley 785 de 2005, 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 que se dicten 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 (Cuando aplique)* solamente se tendrá en cuenta la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal, adicionales a lo exigido en el requisito mínimo, relacionadas con las funciones del respectivo 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.

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

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

resultando inaplicable lo dispuesto en el artículo 2.2.3.4 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:

- a) Las actividades o labores certificadas deben relacionarse directamente con el programa académico cursado.
- b) 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.

- c) 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.
- d) 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 mismas⁹.
 - Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado¹⁰.
 - 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 primera¹¹.

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

Para los contratos laborales y contratos de prestación de servicios, la respectiva certificación debe contener al menos la siguiente información:

- a) Nombre del trabajador o contratista.
- b) Número de su documento de identificación.
- c) Fecha de inicio de ejecución del contrato (día, mes y año).
- d) Fecha de terminación de ejecución del contrato (día, mes y año).
- e) Las funciones u obligaciones ejecutadas, según corresponda. La jornada laboral (solamente para los contratos laborales).

⁹ 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.

¹⁰ Ídem.

¹¹ Para las “*Monitorías*”, 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.

- f) Intensidad horaria semanal.
- g) Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de estas.
- h) Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado.
- i) 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:

- a. Nombre del estudiante practicante.
- b. Número de su documento de identificación.
- c. Fecha de inicio de la práctica laboral (día, mes y año).
- d. Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año).
- e. Actividades o labores cumplidas en la práctica laboral.
- f. Hacer constar que la práctica laboral se relaciona con el Programa de Educación Superior cursado y aprobado.
- g. Señalar que la práctica laboral fue hecha como opción para adquirir el correspondiente título.

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

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

3.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes (*Cuando aplique*)

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

- a) Cédula de ciudadanía ampliada por ambas caras.
- b) Título(s) académico(s) o acta(s) de grado, conforme a los requisitos de Estudio exigidos para ejercer el empleo al cual aspira y los Criterios valorativos definidos más adelante para el Factor de Educación para la Prueba de Valoración de Antecedentes.

- c) Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente o certificación del trámite de una u otra, para 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 de materias del programa cursado (día, mes y año), 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 pensum 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 pensum académico del programa cursado, expedida por la institución educativa competente, en la que conste que sólo queda pendiente la ceremonia de grado.
- g) Certificación(es) de los programas de *Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano* y de cursos o eventos de formación de *Educación Informal*, debidamente organizadas en el 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 ocho (8) o más horas (Negrilla fuera de texto)
- h) Constancias académicas o certificación(es) que acrediten el dominio de una lengua extranjera, para los empleos que lo exijan como requisito mínimo.
- i) Certificaciones de *Experiencia* expedidas por la autoridad competente de la respectiva institución pública o privada, ordenadas cronológicamente de la más reciente a la más antigua.
- j) Cuando el empleo requiera para su ejercicio la acreditación de la Licencia de Conducción, la misma debe aportarse teniendo en cuenta que se encuentre vigente, al momento de formalizar su inscripción y escaneada por las dos caras para la respectiva validación.
- 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 *Etapas 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.

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 (CUANDO APLIQUE) 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 el presente Proceso de Selección se aplicarán las Pruebas Escritas a todos los admitidos, para evaluar las Competencias Funcionales y Comportamentales y, además, en los casos que aplique una Prueba de Ejecución a los admitidos a los empleos de Conductor Mecánico o Conductor que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales (que es Eliminatória).

- 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, que en este Proceso de Selección corresponde a los empleos anteriormente especificados.

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

En relación con *Pruebas sobre Competencias Funcionales* y *Comportamentales* es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora¹², en la ciudad que se indica en el numeral 4.2 del presente Anexo.
- Todos 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 estas, a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.
- De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que no obtengan el “**PUNTAJE MINIMO 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.

Nota 1: Para los empleos en los que no se exige experiencia, ni requisitos adicionales (Cuando aplique), el valor porcentual de las pruebas de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales será el siguiente:

PRUEBA	VALOR PORCENTUAL
Competencias Funcionales	75%
Competencias Comportamentales	25%

Nota 2. Para el caso de los empleos de conductor o conductor mecánicos (Cuando aplique), el valor porcentual de las pruebas de competencias funcionales y la prueba de competencias comportamentales y prueba de ejecución será el siguiente:

PRUEBA	VALOR PORCENTUAL
Competencias Funcionales	30%
Competencias Comportamentales	25%
Prueba de Ejecución	45%

Nota 3: para los empleos que exigen experiencia en la modalidad de ascenso o abierto, el valor porcentual de las pruebas de competencias funcionales, la prueba de competencias comportamentales, y valoración de Antecedentes será el siguiente:

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

Nota 4: Para la presentación de estas Pruebas Escritas y de Ejecución (cuando aplique este tipo de prueba) el aspirante se abstendrá de ingresar al **sitio de aplicación** armas, libros, revistas, periódicos, códigos, normas, hojas, anotaciones, cuadernos u otros documentos, así como cualquier tipo de

¹² Ibídem.

aparato electrónico o mecánico como calculadoras, teléfonos celulares, tabletas, computadores portátiles u otros dispositivos móviles similares, cámaras de video, cámaras fotográfica, audífonos (exceptuados los que se utilicen por prescripción médica), siempre que el aspirante acredite tal condición con el respectivo certificado de discapacidad 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. El aspirante que incumpla esta regla y que producto de esta se configure la causal de exclusión 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. 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 o cualquier otro 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 esta 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 sitio de aplicación.

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, reproducir por cualquier medio, doblar o extraer el cuadernillo de preguntas o la Hoja de Respuestas del respectivo salón ni, por supuesto, 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.

4.1. Citación a Pruebas Escritas, de Ejecución y demás pruebas a aplicar en el concurso (Cuando aplique).

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 las *Pruebas sobre Competencias Funcionales, Comportamentales y de ejecución (cuando aplique)*.

Se reitera que a la aplicación de las *Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales* solamente van a ser citados los concursantes admitidos en la *Etapa de VRM*, y a la aplicación de la Prueba de Ejecución (*Cuando aplique*) a los admitidos en los empleos de Conductor o Conductor Mecánico que superen la Prueba sobre Competencias Funcionales, la cual es de carácter eliminatoria.

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

4.2. Ciudad para la presentación de las Pruebas Escritas, de Ejecución y demás pruebas a aplicar en el concurso (Cuando aplique).

La aplicación de las pruebas escritas y de ejecución cuando estas se requieran, se llevará a cabo **UNICAMENTE** en la ciudad de Bogotá Distrito Capital.

4.3. Publicación de resultados de las Pruebas Escritas y de Ejecución (Cuando aplique).

Los resultados de estas pruebas se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, 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 (Cuando aplique).

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 (Cuando aplique), 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 siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para complementar 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 y gozan de reserva, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación, podría constituir un delito, por lo tanto, estará sujeto a las disposiciones vigentes.

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 el 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) a aplicar en el concurso.

Los resultados definitivos de cada una de estas pruebas se publicarán en la página 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 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 estos empleos, sean de *Educación* o de *Experiencia*, aportados oportunamente por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente *Factor de Valoración de Antecedentes*, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la prueba en mención.

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

Para los empleos de Conductor Mecánico o Conductor, no se aplicará la prueba de valoración de antecedentes, toda vez que la prueba de ejecución la suple ampliamente.

Los puntajes máximos para 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 Profesional) o **relacionada** (niveles Técnico y Asistencial).

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

5.1.1. Empleos del Nivel Profesional

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

5.1.2. Empleos del Nivel Técnico

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL TÉCNICO	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	<i>Experiencia Relacionada</i>	<i>Experiencia laboral</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)</i>	<i>Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)</i>	

Puntaje Máximo	40	10	20	5	5	20	100
----------------	----	----	----	---	---	----	-----

5.1.3. Empleos del Nivel Asistencial

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL ASISTENCIAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje Máximo	40	10	20	5	5	20	100

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

5.2.1. Empleos del Nivel Profesional

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

5.2.2. Empleos del Nivel Técnico

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL TÉCNICO	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje Máximo	10	40	20	5	5	20	100

5.2.3. Empleos del Nivel Asistencial

FACTORES DE EVALUACIÓN NIVEL ASISTENCIAL	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN				TOTAL
	Experiencia Relacionada	Experiencia laboral	Educación Formal	Educación Informal	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)	
Puntaje 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 el 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 dos numerales 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 *Etapas 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.

5.3.1. Nivel Profesional:

Educación Formal:

TÍTULO			
Doctorado	Maestría	Especialización	Profesional
25	20	10	15

Nota 1: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 25 puntos.

Nota 2: En caso de presentar acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materia que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en esta deberá constar 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.

Educación Informal:

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota: Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

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

5.3.2. Nivel Técnico:

Educación formal:

Tecnológica	Técnica Profesional	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
20	15	10	5

Nota 1: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 20 puntos.

Nota 2: En caso de presentar acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materia que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, **en esta deberá constar 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.

Educación Formal NO Finalizada:

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado	Puntaje máximo obtenible
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente.

Educación informal:

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota: Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL		PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	
Artículo 1°, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1	10	1 o más	5
2 o más	20		

5.3.3. Nivel Asistencial:

Educación Formal:

Tecnológica	Técnica Profesional	Especialización Tecnológica	Especialización Técnica Profesional
20	15	10	5

Nota 1: La sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder 20 puntos.

Nota 2: En caso de presentar acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materia que conforman el correspondiente pensum académico, expedida por la respectiva institución educativa, **en esta deberá constar 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.

Educación Formal NO Finalizada:

Nivel de Formación	Puntaje por semestre cursado y aprobado	Puntaje máximo obtenible
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

Nota: Solamente se puntuará la formación académica correspondiente a los semestres finalizados y aprobados, cuando tengan relación con las funciones del empleo a proveer y estén certificados por la autoridad competente.

Educación informal:

TOTAL DE HORAS CERTIFICADAS	PUNTAJE
8-23	1
24-39	2
40-55	3
56-71	4
72 o más	5

Nota. Solo se valorarán los cursos educación informal realizada en los últimos 10 años, contados hasta el cierre de las inscripciones.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:

PROGRAMAS DE FORMACIÓN LABORAL	PROGRAMAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA
--------------------------------	----------------------------------

Artículo 1°, Capítulo I, Decreto 4904 de 2009			
Cantidad de Certificados	Puntaje	Cantidad de Certificados	Puntaje
1	10	1 o más	5
2 o más	20		

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 al requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer**, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación:

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.

De conformidad con el artículo 12 del Decreto 785 de 2005, 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 del artículo 2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, “*cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)*”, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

Además, cuando un aspirante acredite más tiempo de *Experiencia Profesional Relacionada* del requerido para obtener el puntaje máximo obtenible en este Factor de Evaluación, el excedente se le contabilizará para puntuar en la *Experiencia Profesional* (no al revés). Igual procede con relación a la *Experiencia Relacionada* frente a la *Experiencia Laboral*.

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

a) 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 2.2.3.4 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.

Experiencia profesional relacionada

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

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

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

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

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

Experiencia profesional

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

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

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

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

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

b) 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 2.2.3.4 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.

Experiencia relacionada

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

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

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

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

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

Experiencia laboral

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

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos con requisito mínimo de experiencia hasta 12 meses. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 360 días de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360}\right)$
GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia laboral al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{720}\right)$

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

GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.

$$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440} \right)$$

c) 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 2.2.3.4 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.

Experiencia relacionada

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

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

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 40.

$$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{720} \right)$$

GRUPO 3

DESCRIPCIÓN

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.

FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

GRUPO 4

DESCRIPCIÓN

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.

FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

$$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{40}{1440} \right)$$

Experiencia laboral

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

GRUPO 1

DESCRIPCIÓN

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.

FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

$$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{360} \right)$$

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

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 25 y 36 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1080 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1080}\right)$
GRUPO 4	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen 37 o más meses de experiencia como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 1440 días de experiencia laboral adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 10.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{10}{1440}\right)$

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

a) 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 2.2.3.4 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, se procederá a evaluar si la experiencia excedente puede contabilizarse como experiencia profesional relacionada y se emitirá el respectivo puntaje conforme a las tablas previstas en el presente Anexo.

Experiencia profesional relacionada

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

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

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN
Empleos que exigen experiencia entre 13 y 24 meses como requisito mínimo. Para este grupo, en la prueba de valoración de antecedentes solo se valorará hasta un máximo de 720 días de experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo y el puntaje máximo asignado será de 15.	$\text{Puntaje de Experiencia} = \text{Total de días certificados} * \left(\frac{15}{720}\right)$

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

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

Experiencia profesional

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

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

GRUPO 2	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

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

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

b) 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 2.2.3.4 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 laboral, se procederá a evaluar si la experiencia excedente puede contabilizarse como experiencia relacionada y se emitirá el respectivo puntaje conforme a las tablas previstas en el presente Anexo.

Experiencia relacionada

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

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

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

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

GRUPO 4

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

Experiencia laboral

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

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

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

GRUPO 3	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

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

c) 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 2.2.3.4 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 laboral, se procederá a evaluar si la experiencia excedente puede contabilizarse como experiencia relacionada y se emitirá el respectivo puntaje conforme a las tablas previstas en el presente Anexo.

Experiencia relacionada

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

GRUPO 1	
DESCRIPCIÓN	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN

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

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

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

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

Experiencia laboral

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

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

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

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

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

6. Publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes (Cuando aplique)

Los resultados de esta prueba se publicarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, 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.

7. Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes (Cuando aplique)

Las reclamaciones contra los resultados de esta prueba se presentarán 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 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 el 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.

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

8. Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes (Cuando aplique)

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.

9. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES

Esta labor se realizará de conformidad con las disposiciones del artículo 24 del Acuerdo del Proceso de Selección.

Bogotá D.C., Diciembre de 2023

RECLAMACIÓN – ETAPA DE VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

Señores,

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Operador: Universidad Libre

Referencia: Convocatoria No. 2549 de 2023 – Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (Distrito Capital 6)

Etapas: Valoración de Antecedentes

Asunto: Reclamación frente a la calificación de experiencia profesional relacionada

Yo, Edwin Alberto López López, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.016.053.509, participante inscrito en la Convocatoria No. 2549 de 2023 (Distrito Capital 6) para proveer el cargo Profesional Especializado Código OPEC 206109 – Grado 04 en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV), respetuosamente presento reclamación frente a la calificación otorgada en la etapa de valoración de antecedentes, en lo concerniente al ítem de experiencia profesional.

1. HECHOS

1. Con fecha 06 de octubre de 2025, se publicaron los resultados de la etapa de valoración de antecedentes, en los cuales se me asignó un puntaje de 15 puntos en el componente de experiencia profesional.
2. El puntaje anterior corresponde a la valoración de la certificación expedida por el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, en donde acredité una vinculación superior a 55 meses como Profesional Grado 02 (del 10 enero de 2020 al 28 de agosto de 2024), desempeñando funciones en **Sistemas Integrados de gestión** y calidad, entre otras.
3. El operador del concurso (Universidad Libre) valoró esta experiencia únicamente como Experiencia profesional, otorgándome el puntaje máximo en ese rubro (15 puntos).

Figura 1.

Resultados errados de valoración de antecedentes

Sección	Puntaje	Peso
No Aplica	0.00	0
Requisito Mínimo	0.00	0
Experiencia Profesional (Profesional)	15.00	100
Experiencia Profesional Inducida	1.73	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Académica)	0.00	100
Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano Profesional (Formación Laboral)	0.00	100
Educación Informal (profesional)	5.00	100
Educación Formal (profesional)	10.00	100
No hay resultados asociados a su biografía		

1 - 1 de 0 resultados

Resultado prueba: 31.72

Ponderación de la prueba: 50

4. Sin embargo, las funciones certificadas en el SENA son similares a las funciones previstas para el cargo convocado en la UAERMV (OPEC 206109), por lo cual deben reconocerse como **Experiencia Profesional Relacionada**, con un puntaje de 40 puntos, de acuerdo con lo establecido en el Anexo Técnico de la Convocatoria.
5. En el SENA, dichas funciones se desarrollaron dentro del Sistema Integrado de Gestión, modelo institucional que articula los subsistemas de **Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Documental y Control Interno**, bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Ver Anexo 3)

Información del Sistema Integrado de Gestión SENA: <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/paginas/sig.aspx> fuente que el operado Universidad Libre tenía que haber validado durante la revisión de certificados en la etapa de Antecedentes para verificar la relación funcional.

6. Lo anterior demuestra que la experiencia certificada no es genérica, sino que corresponde a la gestión de sistemas Integrados institucionales formalmente adoptados en el sector público, por lo cual debe valorarse como **Experiencia Profesional Relacionada**.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

- Constitución Política de Colombia, art. 125 y 130: el ingreso al empleo público debe garantizar los principios de mérito e igualdad.
- Ley 909 de 2004, art. 29: la provisión de empleos de carrera administrativa se realizará mediante procesos de selección basados en el mérito.
- Decreto 1083 de 2015: define criterios de experiencia en el servicio público.
- Convocatoria 2549 – Acuerdo 102 de 2023, art. 2: constituye la norma reguladora obligatoria del proceso, para aspirantes, entidades y la CNSC.
- Anexo Técnico de la Convocatoria: establece que la experiencia profesional relacionada otorga hasta 40 puntos, mientras que la profesional otorga hasta 15 puntos.
- CNSC, pronunciamientos al respecto, “**Experiencia profesional relacionada**: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, diferente a la Técnica Profesional y Tecnológica, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan **funciones similares a las del empleo a proveer**.”

<https://www.cnsc.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/preguntas-frecuentes/cual-es-la-diferencia-entre-experiencia-laboral>

Lo que significa que no se requiere identidad exacta, sino similitud funcional.

- **MIPG (Decreto 1499 de 2017 y Decreto 612 de 2018)**: articula en un solo marco de gestión los sistemas de calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, ambiental, gestión documental y control interno.

Decreto 1499 de 2017, ARTÍCULO 2.2.22.1.5. *Articulación y complementariedad con otros sistemas de gestión*. El Sistema de Gestión se complementa y articula, entre otros, con los Sistemas Nacional de

Servicio al Ciudadano, *de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental* y de Seguridad de la Información.

El Sistema de Gestión será compatible con los modelos de acreditación específicos establecidos para los sectores de Educación y Salud, entre otros.

- **Decreto 1083 de 2015**, ARTÍCULO 2.2.2.3.7 Experiencia. Se expresa lo siguiente: “**Experiencia Relacionada**. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.”
- El Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA se constituye como el modelo de operación, que bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, articula los sistemas de gestión implementados en la Entidad (Calidad, Ambiental, Energía, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad y Privacidad de la Información) con el Sistema de Control Interno, y transversalmente opera con las dimensiones y Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Criterio unificado de la CNSC, *REGLAS PARA VALORAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC LA EXPERIENCIA RELACIONADA O PROFESIONAL RELACIONADA*. **norma interna de obligatorio cumplimiento para la CNSC** (aprobado en Sala Plena, 2020). (ver Anexo 4)

[Otras Doctrinas | CNSC](#)

https://doctrina.cnsc.gov.co/doctrina/repositorio/CRITERIOS_487.pdf

el Criterio unificado de la CNSC admite que **no todas las funciones necesitan estar descritas textualmente** en la certificación, y que se recurra a otras fuentes funcionales (manuales, denominación del cargo, competencias) para verificar la relación funcional, como es el caso de la certificación del SENA donde se relaciona funciones del Sistema Integrado de Gestión, al momento de corroborar en la fuente propia del SENA se identifica que estas funciones se desarrollan de manera articulada con los subsistemas de **Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Documental y Control Interno**, bajo los lineamientos.

Información del Sistema Integrado de Gestión SENA: <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/paginas/sig.aspx>

3. CUADRO COMPARATIVO DE FUNCIONES RELACIONADAS ENTRE SENA Y UAERMV (CONCURSO DISTRITO 6)

Tabla 1.

Descripción de la relación entre funciones SENA y UAERMV

Funciones certificadas en el SENA	Funciones del cargo UAERMV	Observación de funciones relacionadas
Función 1: Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional.	Función 1: Brindar elementos para la formulación de propuestas de políticas, programas, planes y proyectos para el desarrollo de las intervenciones de la malla vial, cicloinfraestructura y espacio público competencia de la Unidad	Funciones relacionadas en los dos cargos con la planeación y formulación programas, planes y proyectos de acuerdo con la misionalidad y la competencia de cada entidad (SENA y UAERMV) Son funciones relacionadas (similares)
Función 3: Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad.	Función 9: Implementar los planes y programas de protección ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente	En Ambos cargos (SENA y UAERMV) tiene funciones de implementar, mantener, diseñar y proponer para los procesos en los SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION, cabe aclarar que el sistema integrado de gestión abarca los subsistemas de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros. Son funciones relacionadas (similares)
Función 5: Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional		

Nota: estas funciones se pueden validar en los anexos 1 y 2

De acuerdo con la información de la **tabla 1**. El operador encargado de la valoración de antecedentes (Universidad Libre) debió hacer un **análisis comparativo** entre las funciones certificadas del SENA y las del cargo en concurso de la UAERMV para definir si procede la calificación como **experiencia profesional relacionada**.

En este caso, las funciones del cargo en el SENA están vinculadas al **Sistema Integrado de Gestión**, y las funciones certificadas coinciden en lo metodológico con algunas de las funciones exigentes para el cargo de UAERMV, el operador debió aplicar el **criterio unificado de la CNSC** para reconocer la experiencia del aspirante en el SENA como **experiencia profesional relacionada**, debido a la clara e indiscutible **existencia de similitud funcional** entre las funciones certificadas del SENA y las funciones del cargo convocado en la UAERMV.

Adicionalmente, el manual de funciones del cargo convocado en la UAERMV, relaciona que se requiere conocimientos esenciales en SISTEMAS DE GESTIÓN, esto en el entendido que está claramente articulado con las funciones que deben desempeñar en el cargo. En ese sentido, las funciones certificadas por el SENA sobre Sistemas Integrados de Gestión tienen relación con las funciones del cargo de la UAERMV:

Figura 2.

Conocimiento que requiere el cargo de la UAERMV

<small>ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial</small>	<small>Pág. 204 DE 430</small>
RESOLUCIÓN No. 333 DEL 11/05/2023	
"Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial"	
establecidos en el Manual de Contratación y Manual de Supervisión de la Entidad. 11. Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia. 2. Estructura administrativa y funcional del Estado y del Distrito Capital. 3. Plan de Desarrollo Distrital. 4. Marco estratégico de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial. 5. Procesos de producción. 6. Metodologías de investigación y diseño de proyectos. 7. Normas de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. 8. Formulación y Evaluación de Proyectos. 9. Estadística. 10. Redacción y ortografía. 11. Manejo de herramientas ofimáticas. 12. Sistemas de Gestión. 	

4. ARGUMENTACIÓN

La CNSC ha reiterado que la experiencia profesional relacionada **no requiere identidad, sino similitud funcional con el empleo convocado**. Las funciones desempeñadas en el SENA (mantener procesos de calidad, diseñar y proponer planes en el Sistema de Gestión Integrado) fueron ejecutadas dentro del Sistema Integrado de Gestión del SENA, donde se abarca los subsistemas de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros, alineado con el MIPG, que también rige la UAERMV. Así, aunque el objeto misional de las entidades difiere (formación profesional vs. infraestructura vial), la naturaleza de las funciones es similar: **Gestión de Sistemas Integrados** (Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros), por eso Negar el reconocimiento como **Experiencia Profesional Relacionada** desconoce el principio de mérito (Ley 909/2004) y la igualdad de condiciones, pues la similitud funcional entre ambas experiencias es evidente y se encuentra probada con soporte normativo.

Negar el reclamo del aspirante iría en contra de su propio criterio unificado de la CNSC (*REGLAS PARA VALORAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC LA EXPERIENCIA RELACIONADA O PROFESIONAL RELACIONADA*) (ver Anexo 4)

Así mismo, en virtud del principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política y Aplicado por la jurisprudencia contencioso-administrativa en materia de concursos de mérito, cuando exista duda en la valoración de la experiencia, debe preferirse la interpretación que otorgue al concursante el reconocimiento más acorde con el principio de mérito, igualdad y acceso a la función pública.

En el caso concreto, la certificación del SENA acredita funciones en el SISTEMA INTEGRADO DE GESTION, que son comparables y similares a las funciones del cargo convocado en la UAERMV en materia de sistemas de gestión (Seguridad y Salud en el Trabajo y ambiental). Así, la aplicación del principio de favorabilidad conduce a reconocer dicha experiencia como **profesional relacionada**, y no únicamente como profesional, asegurando con ello la objetividad, pertinencia y coherencia en la etapa de verificación de antecedentes

5. CASOS DE REFERENCIA EN CONCURSOS PREVIOS DE LA CNSC

Con el fin de reforzar la argumentación expuesta, a continuación, se presentan algunos casos concretos de concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los cuales participo el mismo aspirante y se valoró la experiencia certificada por el SENA como **experiencia profesional relacionada**. Estos antecedentes son relevantes porque demuestran que, en situaciones análogas, la CNSC y los diferentes operadores de los concursos han considerado que las funciones derivadas de la gestión en el **Sistema Integrado de Gestión** cumplen con los criterios de similitud funcional respecto de los cargos convocados.

Lo anterior ratifica que, en la práctica, se ha aplicado y respetado el **Criterio Unificado de la CNSC sobre la experiencia profesional relacionada**, en el sentido de reconocer que no se requiere identidad exacta de funciones, **sino similitud funcional** entre las actividades certificadas y las funciones del cargo a proveer. Cada caso se expone de manera individual, indicando la convocatoria, el cargo en concurso, el operador, los documentos aportados (certificación SENA y manual de funciones) y el resultado de la valoración, con el fin de evidenciar la consistencia en la aplicación de este criterio.

5.1 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL / CONCURSO MIXTO de 2023

Convocatoria y cargo: Se trata del concurso adelantado por la CNSC, para proveer el cargo de PROFESIONAL AERONÁUTICO III, OPEC 209807 en la entidad **UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL**.

Operador del proceso: El operador designado fue **UNIVERSIDAD LIBRE**

Requisito de experiencia: 24 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA

Para la etapa de verificación de REQUISITOS MINIMOS, se presentó la certificación expedida por el SENA, en la que constan Las funciones desempeñadas para mantener procesos de calidad, diseñar y proponer planes en el Sistema de Gestión Integrado, que fueron ejecutadas dentro del **Sistema Integrado de Gestión** del SENA y fueron las únicas funciones que tenían relación con las funciones del cargo convocado por la Aeronáutica Civil. a continuación, se relaciona un comparativo de las funciones certificadas del SENA y las funciones del cargo del concurso:

Tabla 2.

Comparativo de funciones de caso 5.1

Funciones certificadas en el SENA	Funciones del cargo AEROCIVIL
<p>GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional. 2. Atender a los usuarios en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales definidas por la Dirección de Formación Profesional. 3. Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad. 4. Gestionar con la Dirección Regional y La Subdirección del Centro de Formación Integral, la aplicación de indicadores de gestión, Respondiendo a metas contempladas en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de formación profesional a cargo del Centro. 5. Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional. 6. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño. <p>Diseño y Producción Curricular</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el plan anual de diseño curricular de programas de formación en todas las modalidades, metodologías y niveles, de conformidad con las metas y objetivos institucionales. 2. Verificar la aplicación de los elementos básicos del modelo pedagógico de la formación a cargo del Centro de Formación Profesional, conforme a los lineamientos y políticas adoptados por la entidad en esta materia. 3. Acompañar a los aprendices en la etapa productiva, para identificar elementos que permitan mejorar el diseño y producción curricular. 4. Documentar y actualizar los diseños curriculares producidos en el Centro, utilizando las estrategias y metodologías definidas para tal fin. 5. Participar en las reuniones de las mesas sectoriales con el fin de visualizar las tendencias normativas que pueden ser incorporadas al diseño y desarrollo curricular 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar acciones relacionadas con la provisión y seguimiento en prestación de los servicios aeroportuarios de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes. 2. Gestionar acciones relacionadas con la seguridad operacional de aviación civil en cumplimiento de los estándares internacionales o normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes. 3. Gestionar acciones relacionadas con el desarrollo del programa de verificación en vuelo y calibración de ayudas visuales en los aeródromos de la entidad, en coordinación con las demás dependencias. 4. Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de los planes de acción en caso de calamidad pública, desastres o emergencias, así como el plan de riesgo, plan de gestión social, el plan de gestión ambiental, y los demás planes requeridos para mitigar riesgos en la prestación de los servicios aeroportuarios. 5. Estructurar y mantener la operación del Sistema de gestión Seguridad Operacional (SMS) y del Sistema de Gestión de aviación civil (SeMS) de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) aplicables en materia de servicios a la navegación aérea. 6. Adelantar las actividades para la planeación, verificación, control, evaluación y mejoramiento de manera articulada con las direcciones a cargo, para la prestación y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de acuerdo con la necesidad operacional de corto, mediano y largo plazo. 7. Adelantar la planeación de los recursos necesarios para la provisión y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de forma integral, oportuna, eficiente, eficaz y ambientalmente sostenible, en cumplimiento de las políticas y planes sectoriales nacionales e internacionales, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación. 8. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento a la gestión de acuerdo a la planeación proyectada en cada vigencia. 9. Articular la implementación de programas y proyectos derivados de la planeación para atender las necesidades en la provisión de los servicios aeroportuarios y de facilitación. 10. Realizar aportes para el diseño e implementación de las políticas de gestión de la seguridad operacional, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes. 11. Hacer seguimiento a las actividades relacionadas con las concesiones aeroportuarias a nivel nacional. 12. Realizar aportes para la implementación y evaluación de las políticas institucionales, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes. 13. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, y demás elementos necesarios para el seguimiento, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo. 14. Participar en las actividades relacionadas con la atención eficaz

y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos.

15. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información.

16. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.

17. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con los requerimientos establecidos.

18. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo

Nota: el soporte de las funciones requeridas para el cargo convocado están en el Anexo 5

Resultado de la valoración: En este caso, el operador UNIVERSIDAD LIBRE reconoció la experiencia acreditada mediante el certificado del SENA como **experiencia profesional relacionada**, para cumplir con el requisito mínimo que exigía el cargo convocado de la AEROCIVIL,

Figura 2.

Aceptación de certificado SENA en VRM para Aerocivil

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
SENA	PROFESIONAL GRADO 02	2020-01-10	2022-01-09	Valido	El documento aportado es utilizado para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia	Consultar documento
INDEPENDIENTE	INGENIERO MECANICO	2018-07-01	2020-01-31	Sin validar		Consultar documento
ETIB S.A.S.	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	2017-09-05	2018-07-10	Sin validar		Consultar documento
INDEPENDIENTE	INGENIERO MECANICO	2016-08-01	2017-08-31	Sin validar		Consultar documento
CONTROL GOLD S.A.S	DIRECTOR TECNICO	2016-02-01	2016-07-31	Sin validar		Consultar documento
DATATOOLS	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	2015-06-30	2016-01-27	Sin validar		Consultar documento

Nota: esta información se puede validar en plataforma SIMO

Observación: Este caso resulta relevante porque evidencia que, las únicas funciones relacionadas entre las certificadas por el SENA y las exigidas por el cargo de la AEROCIVIL son aquellas del **Sistema de Gestión** (subrayadas en amarillo en la tabla 2), y a pesar de no tener una identidad exacta, **fueron reconocidas solo por tener similitud funcional**. Así, el operador aplicó de manera efectiva el **Criterio Unificado de la CNSC**, respetando la directriz de que no se exige identidad exacta, sino correspondencia entre actividades y funciones.

Adicionalmente, resulta relevante destacar que, pese a que el SENA y la Aeronáutica Civil tienen naturalezas institucionales y misionales completamente diferentes —una dedicada a la formación profesional integral y la otra al transporte aéreo civil—, **el operador valoró las funciones asociadas al Sistema Integrado de Gestión como experiencia profesional relacionada**. Esto demuestra que, en la práctica, **no se exigió identidad de sector ni de objeto misional, sino correspondencia en los procesos** de gestión institucional basados en los lineamientos comunes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que rige a todas las entidades del orden nacional y territorial.

5.2 ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES 2020/ AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL

Convocatoria y cargo: Se trata del concurso adelantado por la CNSC, para proveer el cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 16, OPEC 104857 en la entidad **AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL**

Operador del proceso: El operador designado fue **UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER**

Requisito de experiencia: 19 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA

Para la etapa de verificación de REQUISITOS MINIMOS, se presentó la certificación expedida por el SENA, en la que constan Las funciones desempeñadas para mantener procesos de calidad, diseñar y proponer planes en el Sistema de Gestión Integrado, que fueron ejecutadas dentro del **Sistema Integrado de Gestión** del SENA y fueron las únicas funciones que tenían relación con las funciones del cargo convocado por la Agencia Nacional de Seguridad Vial. a continuación, se relaciona un comparativo de las funciones certificadas del SENA y las funciones del cargo del concurso:

Tabla 3.

Comparativo de funciones de caso 5.2

Funciones certificadas en el SENA	Funciones del cargo AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL
GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL 1. Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional. 2. Atender a los usuarios en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales definidas por la Dirección de Formación Profesional. 3. Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad. 4. Gestionar con la Dirección Regional y La Subdirección del Centro de Formación Integral, la aplicación de indicadores de gestión, Respondiendo a metas contempladas en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de formación profesional a cargo del Centro. 5. Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional. 6. Las demás que le sean asignadas por autoridad	1. Gestionar y apoyar los trámites necesarios para el mantenimiento de los bienes e instalaciones físicas de la entidad. 2. Programar y coordinar el suministro de combustible para los vehículos automotores que lo requieran, de acuerdo con los procedimientos establecidos. 3. Consolidar la información y elaborar en coordinación con las dependencias, el Plan Anual de Adquisiciones de la Agencia. 4. Llevar el control de ingreso y salida de bienes que soliciten los servidores públicos, para el cumplimiento de sus funciones. 5. Controlar el consumo del suministro de los servicios públicos para el funcionamiento de la entidad 6. Consolidar necesidades y preparar el Plan de Compras de cada vigencia y su registro oportuno. 7. Elaborar el informe de ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, según los requerimientos de los órganos de control. 8. Elaborar documentos precontractuales de los procesos de la dependencia.

competente, de acuerdo con el área de desempeño.

Diseño y Producción Curricular

1. Aplicar el plan anual de diseño curricular de programas de formación en todas las modalidades, metodologías y niveles, de conformidad con las metas y objetivos institucionales.
2. Verificar la aplicación de los elementos básicos del modelo pedagógico de la formación a cargo del Centro de Formación Profesional, conforme a los lineamientos y políticas adoptados por la entidad en esta materia.
3. Acompañar a los aprendices en la etapa productiva, para identificar elementos que permitan mejorar el diseño y producción curricular.
4. Documentar y actualizar los diseños curriculares producidos en el Centro, utilizando las estrategias y metodologías definidas para tal fin.
5. Participar en las reuniones de las mesas sectoriales con el fin de visualizar las tendencias normativas que pueden ser incorporadas al diseño y desarrollo curricular

9. Efectuar la proyección de vigencias futuras cuando las contrataciones de bienes y servicios así lo requieran
10. Proyectar actos administrativos relacionados con los asuntos de su competencia.
11. Consolidar los informes que le sean solicitados sobre los asuntos de su competencia para ser presentados con oportunidad y calidad.
12. Realizar la supervisión de los contratos que le sean asignados.
13. Participar en la elaboración y actualización de las políticas, procedimientos, manuales y demás documentos que se requieran para cumplimiento de las funciones asignadas.
14. Cumplir con los principios, dimensiones, políticas, procesos, directrices e instrumentos del Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, establecidos en la Agencia.
15. Las demás inherentes a su naturaleza y al perfil del cargo que le sean asignadas por el superior inmediato y por las normas legales vigentes.

Nota: el soporte de las funciones requeridas para el cargo convocado están en el Anexo 6

Resultado de la valoración: En este caso, el operador UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER reconoció la experiencia acreditada mediante el certificado del SENA como **experiencia profesional relacionada**, para cumplir con el requisito mínimo que exigía el cargo convocado de la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL,

Figura 3.

Aceptación de certificado SENA en VRM para Agencia de seguridad vial

The screenshot displays the SIMO web application interface. On the left, there is a sidebar with the user's profile (Edwin Alberto) and navigation options like 'PANEL DE CONTROL', 'Información personal', 'Formación', 'Experiencia', 'Producción intelectual', 'Otros documentos', 'Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)', 'Audencias', 'Ver pagos realizados', and 'Cambiar contraseña'. The main content area shows a list of experience records under the 'Experiencia' tab. The records are as follows:

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP	Elementos de la Clasificación Documental			Sin validar		
La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP	Gestión Integral del Servicio al Ciudadano			Sin validar		
La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP	Régimen del Servidor Público - Nuevo Código Único Disciplinario			Sin validar		
Universidad del Rosario	Actualización en derecho Administrativo CPACA			Sin validar		
SENA	Profesional Grado 02	2020-01-10	2021-01-14	Valido	Se valida el documento aportado para acreditar el cumplimiento del Requisito Mínimo de EXPERIENCIA exigido para el puesto ofertado.	
TRANSMILENIO S.A.	CONTRATISTA	2019-03-18	2020-01-09	Sin validar		
TRANSMILENIO S.A.	CONTRATISTA	2018-07-17	2019-03-16	Sin validar		
ETIB S.A.S.	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	2017-09-05	2018-03-29	Valido	Folio válido hasta el (29/03/2018), debido que con este lapso de tiempo cumple con el Requisito Mínimo. El tiempo restante será analizado en la etapa de Valoración de Antecedentes	
CONSORCIO JRS INTERVENTOR	TÉCNICO DE	2017-07-19	2017-09-03	Sin validar		

Nota: esta información se puede validar en plataforma SIMO

Observación: Este caso resulta relevante porque evidencia que, las únicas funciones relacionadas entre las certificadas por el SENA y las exigidas por el cargo de la AGENCIA DE SEGURIDAD VIAL son aquellas del **Sistema de Gestión** (subrayadas en amarillo en la tabla 3), y a pesar de no tener una identidad exacta, **fueron reconocidas solo por tener similitud funcional**. Así, el operador aplicó de manera efectiva el **Criterio Unificado de la CNSC**, respetando la directriz de que no se exige identidad exacta, sino correspondencia entre actividades y funciones.

Es importante resaltar que, aunque el SENA tiene una misión centrada en la formación profesional y la Agencia Nacional de Seguridad Vial en la gestión de la seguridad vial del país, ambas entidades comparten la implementación de sistemas de gestión institucional bajo los mismos principios y políticas del MIPG. **Este caso refuerza que la similitud funcional puede derivarse del manejo de procesos de gestión comunes**, sin depender del sector o de la naturaleza jurídica de la entidad, y que **el operador reconoció acertadamente esa afinidad en el marco del Criterio Unificado CNSC**.

5.3 NACION 3 DE 2020/ UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA

Convocatoria y cargo: Se trata del concurso adelantado por la CNSC, para proveer el cargo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 19, OPEC 146385 en la entidad **UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA**

Operador del proceso: El operador designado fue **UNIVERSIDAD LIBRE**

Requisito de experiencia: 52 MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA

Para la etapa de verificación de REQUISITOS MINIMOS, se presentó la certificación expedida por el SENA, en la que constan Las funciones desempeñadas para mantener procesos de calidad, diseñar y proponer planes en el Sistema de Gestión Integrado, que fueron ejecutadas dentro del **Sistema Integrado de Gestión** del SENA y fueron las únicas funciones que tenían relación con las funciones del cargo convocado por la Unidad de Planeación Minero Energética. a continuación, se relaciona un comparativo de las funciones certificadas del SENA y las funciones del cargo del concurso:

Tabla 4.

Comparativo de funciones de caso 5.3

Funciones certificadas en el SENA	Funciones del cargo UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGETICA
GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL 1. Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional. 2. Atender a los usuarios en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales definidas por la Dirección de Formación Profesional. 3. Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad. 4. Gestionar con la Dirección Regional y La Subdirección	1. Realizar los reportes e informes que sean el resultado de las labores realizadas en el marco de sus actividades. 2. Liderar técnicamente la implementación y adquisición de infraestructura y comunicaciones de manera articulada con la Secretaría General 3. Gestionar los contratos para la operación y mantenimiento de la infraestructura tecnológica. 4. Administrar y actualizar los elementos de configuración (activos de servicio). 5. Gestionar la administración de los accesos a los sistemas de información de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Oficial de seguridad de TI. 6. Poner en producción, soportar y mantener las aplicaciones de acuerdo a los principios y políticas existentes, conjuntamente con los proveedores que se dispongan para estas funciones.

del Centro de Formación Integral, la aplicación de indicadores de gestión, Respondiendo a metas contempladas en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de formación profesional a cargo del Centro.

5. **Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional.**

6. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

Diseño y Producción Curricular

1. Aplicar el plan anual de diseño curricular de programas de formación en todas las modalidades, metodologías y niveles, de conformidad con las metas y objetivos institucionales.

2. Verificar la aplicación de los elementos básicos del modelo pedagógico de la formación a cargo del Centro de Formación Profesional, conforme a los lineamientos y políticas adoptados por la entidad en esta materia.

3. Acompañar a los aprendices en la etapa productiva, para identificar elementos que permitan mejorar el diseño y producción curricular.

4. Documentar y actualizar los diseños curriculares producidos en el Centro, utilizando las estrategias y metodologías definidas para tal fin.

5. Participar en las reuniones de las mesas sectoriales con el fin de visualizar las tendencias normativas que pueden ser incorporadas al diseño y desarrollo curricular

7. Operar y mantener las aplicaciones de acuerdo con el catálogo de servicios, haciendo seguimiento a los indicadores de desempeño operativos, para hacer los correctivos necesarios que aseguren los niveles de servicio definidos.

8. Diseñar los procesos y procedimientos para el mantenimiento del ecosistema de aplicaciones de la unidad de conformidad con los lineamientos vigentes.

9. Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado.

10. Aplicar las políticas en materia de seguridad de la información de la Entidad de conformidad con los lineamientos de política vigentes.

11. Adoptar todas las funciones o lineamientos definidas por el Jefe de Oficina de Gestión de la Información en el marco de la Planeación Estratégica de la Entidad.

12. Liderar los proyectos que le sean asignados.

13. Supervisar los contratos y convenios que le sean asignados.

14. Elaborar, gestionar al interior de la entidad y hacer seguimiento y control a la respuesta de las peticiones y consultas recibidas en la entidad, de acuerdo con el procedimiento diseñado para tal fin.

15. **Participar en el desarrollo de los sistemas de gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de las actividades de las Políticas de Desarrollo Administrativo PDA, Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Calidad, Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y los demás determinados por el Gobierno Nacional para contribuir con el logro de los objetivos de la unidad y del área.**

16. Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.

Nota: el soporte de las funciones requeridas para el cargo convocado están en el Anexo 7

Resultado de la valoración: En este caso, el operador UNIVERSIDAD LIBRE reconoció la experiencia acreditada mediante el certificado del SENA como **experiencia profesional relacionada**, para cumplir con el requisito mínimo que exigía el cargo convocado de la **UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA**

Figura 4.

Aceptación de certificado SENA en VRM para Unidad de Planeación Minero Energética

Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación
SENA	Profesional	2020-01-10	2021-04-18	Válido	Documento válido para el cumplimiento del requisito mínimo de experiencia, sin embargo, resulta insuficiente frente a lo solicitado por el empleo. Acredita: 15 meses de experiencia y el empleo requiere 28 meses.
TRANSERLEND S.A.	CONTRATISTA	2019-03-18	2020-05-09	Válido	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia. Se valida desde el 18/03/2019 hasta el 09/05/2020. Acredita: 9 meses y 23 días de experiencia Profesional Relacionada.
TRANSERLEND S.A.	CONTRATISTA	2018-07-17	2019-05-15	Válido	Documento válido para el cumplimiento de Requisito Mínimo de Experiencia. Se valida desde el 17/07/2018 hasta el 15/05/2019. Acredita: 9 meses y 30 días de experiencia Profesional Relacionada.
ETB S.A.S.	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO	2017-09-05	2018-07-10	No válido	Documento no requerido, toda vez que el aspirante ya acreditó la documentación necesaria para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia.
CONSORCIO DE INTERCOMUNICACIONES DE BOGOTÁ	TECNICO DE MANTENIMIENTO	2017-07-19	2017-08-03	No válido	Documento no requerido, toda vez que el aspirante ya acreditó la documentación necesaria para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia.
INTERCOMUNICACIONES DE BOGOTÁ	TECNICO DE MANTENIMIENTO	2016-07-26	2017-08-26	No válido	Documento no requerido, toda vez que el aspirante ya acreditó la documentación necesaria para el cumplimiento del Requisito Mínimo de Experiencia.

Nota: esta información se puede validar en plataforma SIMO

Observación: Este caso una vez más, resulta relevante porque evidencia que, las únicas funciones relacionadas entre las certificadas por el SENA y las exigidas por el cargo de la UNIDAD DE PLANEACION MINERO ENERGETICA son aquellas del **Sistema de Gestión** (subrayadas en amarillo en la tabla 4), y a pesar de no tener una identidad exacta, **fueron reconocidas solo por tener similitud funcional**. Así, el operador aplicó de manera efectiva el **Criterio Unificado de la CNSC**, respetando la directriz de que no se exige identidad exacta, sino correspondencia entre actividades y funciones.

De igual manera, en este caso se evidencia que, aun tratándose de entidades con misiones y objetivos institucionales totalmente distintos —el SENA en el ámbito educativo y la UPME en el sector minero-energético—, la coincidencia en la aplicación y gestión de los sistemas integrados de gestión y del MIPG **permitió que el operador valorara la experiencia como profesional relacionada**. Este hecho confirma que la correspondencia funcional debe analizarse desde los **procesos de gestión institucional y no desde la naturaleza del sector o de la entidad**.

6. JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA APLICABLE

6.1 Criterio Unificado CNSC (10 de noviembre de 2020)

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en su Criterio Unificado sobre valoración de la experiencia laboral, señaló de manera expresa:

Experiencia Profesional Relacionada: En concordancia con las normas citadas en los dos literales anteriores, para las entidades del Nivel Nacional y Territorial, se entiende que es la experiencia adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum 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 entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores, y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional

(Criterio Unificado CNSC, “Reglas para valorar en los procesos de selección que realiza la CNSC la experiencia relacionada o profesional relacionada”, Sala Plena, 10 de noviembre de 2020, p. 3).

Disponible en: https://doctrina.cnsc.gov.co/doctrina/repositorio/CRITERIOS_487.pdf

Este criterio es vinculante para la CNSC, y confirma que **no se requiere identidad exacta de funciones, sino que basta la similitud funcional**.

6.2 Jurisprudencia del Consejo de Estado (Sección Quinta, Sentencia 00021 de 2010)

En la Sentencia del Consejo de Estado, Sección Quinta, Radicación 52001-23-31-000-2010-00021-01(AC), se estableció:

Uno de esos requisitos puede ser el de acreditar que el aspirante ha tenido en el pasado otros empleos o cargos o actividades que guarden **cierta similitud** con las funciones que debería desempeñar en caso de que fuera nombrado en el cargo para el cual se ha presentado. Empero, no se trata de que **deba demostrarse que ha cumplido exactamente las mismas funciones**, pues ello implicaría que la única manera de acreditar experiencia relacionada sería con el desempeño

del mismo cargo al que se aspira, lo que resulta a todas luces **ilógico y desproporcionado**. Pero sí se debe probar que existe una experiencia en cargos o actividades en los que se desempeñaron **funciones similares**.

...En este orden de ideas, resulta claro que las funciones pertenecientes al cargo al cual se inscribió la demandante y las desempeñadas como Asesora Jurídica de la Secretaría de Gobierno de Pasto guardan una relación sustancial, pues, **en términos generales**, comprenden factores de análisis jurídico, coordinación de personal, gestión, apoyo y control dentro de la entidad. Por tal razón, **no es admisible** que la Comisión de Carrera Administrativa de la Defensoría del Pueblo no hubiera tenido como experiencia relacionada la referente al citado cargo. Al respecto, **la Sala reafirma** su posición en el sentido de que el cumplimiento del ítem de experiencia relacionada **no puede llevarse al extremo** de exigir que se hayan cumplido exactamente las **mismas funciones**, pues tal interpretación, por desproporcionada, **resultaría violatoria del derecho de acceso a cargos y funciones públicas**. Empero, lo que sí debe demostrarse es que el aspirante haya tenido en el pasado otros empleos o cargos que **guarden cierta similitud con las funciones** previstas para el cargo ofertado, requisito que se cumple en el caso objeto de estudio respecto del empleo de Asesora Jurídica de la Secretaría de Gobierno.

(Consejo de Estado, Sección Quinta, Sentencia 2010, Exp. 52001-23-31-000-2010-00021-01(AC), p.11,17).

Disponible en: <https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/52001-23-31-000-2010-00021-01%28AC%29.pdf>

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=71332#:~:text=Sentencia%200021%20de%202010%20Consejo%20de%20Estado%20%2D%20Gestor%20Normativo%20%2D%20Funci%C3%B3n%20P%C3%BAblica&text=Entidades%20p%C3%BAblicas%20de%20todo%20el%20igualdad%20y%20la%20equidad.>

Esta jurisprudencia refuerza que el análisis debe centrarse en la **correspondencia o similitud funcional**, **no en una coincidencia literal de funciones**.

6.3 Consejo de Estado – Sentencia 1723 de 2012 (Sección Quinta)

En la jurisprudencia contencioso-administrativa se ha establecido de manera reiterada que la **experiencia profesional relacionada** no exige identidad absoluta de funciones. En la Sentencia 1723 de 2012, el Consejo de Estado precisó:

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

Este enunciado formal reafirma que no se exige que las funciones coincidan puntualmente, sino que deben tener una **similitud funcional** para que la experiencia sea valorada como relacionada.

(Consejo de Estado, Sección Quinta, Exp. 1723 de 2012).

Disponible en:

6.4 Aplicación al caso concreto

Conforme al Decreto 1083 de 2015 (art. 2.2.2.3.7), al Criterio Unificado de la CNSC y a la jurisprudencia del Consejo de Estado, la experiencia adquirida en el SENA mediante la gestión de sistemas de calidad y en el Sistema Integrado de Gestión en procesos administrativos debe considerarse como **Experiencia profesional relacionada**, en la medida en que guarda similitud funcional con las funciones en materia de sistemas de gestión (protección ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo) que exige el cargo en la UAERMV.

7. SOLICITUD

1. Que se reclasifique la experiencia certificada por el SENA como **experiencia profesional relacionada** para la etapa de Valoración de Antecedentes.
2. Que se ajuste el puntaje en la etapa de valoración de antecedentes, pasando de 15 puntos a 40 puntos, conforme al Anexo Técnico de la Convocatoria.
3. Que se notifique la decisión a este concursante dentro de los plazos establecidos en el Acuerdo de Convocatoria y la normativa aplicable.

La información expuesta en el capítulo 5 “Casos de referencia en concursos previos de la CNSC” evidencia que tanto la Universidad Libre como la Universidad Francisco de Paula Santander, en su calidad de operadores de procesos de selección por mérito, han aplicado de manera correcta y coherente el **Criterio Unificado CNSC del 10 de noviembre de 2020**, en relación con la valoración de la experiencia profesional relacionada.

Como se demuestra en los casos de referencia presentados en el capítulo 5, las entidades SENA, Aeronáutica Civil, Agencia Nacional de Seguridad Vial y UPME representan sectores y misiones institucionales completamente diferentes. **No obstante**, en todos los casos los operadores **aplicaron de forma coherente el Criterio Unificado CNSC**, reconociendo que la **similitud funcional** entre las funciones desempeñadas en el Sistema Integrado de Gestión constituye **fundamento suficiente** para clasificar la experiencia como profesional relacionada. Por tanto, se solicita mantener la misma coherencia y uniformidad en el presente proceso, garantizando los **principios de mérito, igualdad y favorabilidad**.

En consecuencia, se solicita a la Comisión Nacional del Servicio Civil y al operador del presente concurso (Universidad Libre) mantener la uniformidad y coherencia en la aplicación de dicho criterio, garantizando los principios de igualdad, objetividad y favorabilidad en la valoración de la experiencia certificada por el SENA y adjuntada para el cargo convocado en la Convocatoria No. 2549 de 2023 – Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (Distrito Capital 6)

8. ANEXOS

- Anexo 1. Certificación laboral expedida por el SENA (corte al 28 de agosto de 2024).
- Anexo 2. Manual de Funciones UAERMV – OPEC 206109 (Resolución 333 de 2023).
- Anexo 3. Documento institucional del SENA – SIGA (Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol).
- Anexo 4. Criterios unificados de la CNSC, **norma interna de obligatorio cumplimiento para la CNSC**
- Anexo 5. Soportes de caso de referencia 5.1
- Anexo 6. Soportes de caso de referencia 5.2
- Anexo 7. Soportes de caso de referencia 5.3

En mérito de lo expuesto, y conforme a los antecedentes y fundamentos normativos citados, solicito respetuosamente se reevalúe la calificación otorgada en la etapa de Antecedentes, aplicando el principio de mérito y la interpretación más favorable al aspirante, en armonía con los criterios de la CNSC.

Atentamente,



Edwin Alberto Lopez Lopez
C.C. 1.016.053.509 de Bogotá D.C.
Ingmec.edwinlopez@gmail.com

Anexo 1. Certificación laboral expedida por el SENA



NIT: 899.999.034-1

**LA SUSCRITA COORDINADORA DEL GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LA REGIONAL
DISTRITO CAPITAL**

CERTIFICA

Que **EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 1.016.053.509, se encuentra vinculado(a) a esta entidad desde el 10 de enero de 2020 a la fecha, desempeñando los siguientes empleos:

Mediante Resolución No. 11-11764 del 10 de diciembre de 2019, fue nombrado(a) en Periodo de Prueba en el empleo con denominación Profesional Grado 02 en el Centro Metalmecánico de la Regional Distrito Capital, cargo para el cual tomó posesión el 10 de enero de 2020, según Acta No. 9. Durante su desempeño, le fueron asignadas las siguientes funciones, de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resolución No. 1458 del 30 de agosto de 2017:

El período de prueba fue superado el día 9 de julio de 2020, según consta en la Evaluación del Desempeño Laboral que reposa en la Historia Laboral.

GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

1. Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional.
2. Atender a los usuarios en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales definidas por la Dirección de Formación Profesional.
3. Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad.
4. Gestionar con la Dirección Regional y La Subdirección del Centro de Formación Integral, la aplicación de indicadores de gestión, Respondiendo a metas contempladas en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de formación profesional a cargo del Centro.
5. Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional.
6. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

Además las siguientes según donde se ubique el empleo:

Regional Distrito Capital
Carrera 13 No. 65 – 10, Bogotá. – PBX 57 601 5461500 Ext. 14409



Diseño y Producción Curricular

1. Aplicar el plan anual de diseño curricular de programas de formación en todas las modalidades, metodologías y niveles, de conformidad con las metas y objetivos institucionales.
2. Verificar la aplicación de los elementos básicos del modelo pedagógico de la formación a cargo del Centro de Formación Profesional, conforme a los lineamientos y políticas adoptados por la entidad en esta materia.
3. Acompañar a los aprendices en la etapa productiva, para identificar elementos que permitan mejorar el diseño y producción curricular.
4. Documentar y actualizar los diseños curriculares producidos en el Centro, utilizando las estrategias y metodologías definidas para tal fin.
5. Participar en las reuniones de las mesas sectoriales con el fin de visualizar las tendencias normativas que pueden ser incorporadas al diseño y desarrollo curricular.

La presente certificación se expide en Bogotá, a solicitud del interesado (a) el 28 de agosto de 2024.

Firmado digitalmente
por EDILMA
SANDOVAL MOJICA
Fecha: 2024.08.30
10:12:22 -05'00'

EDILMA SANDOVAL MOJICA
Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Proyectó: Jenny González – certificadistritocap@sena.edu.co
Contratista - Grupo de Gestión de Talento Humano

Regional Distrito Capital
Carrera 13 No. 65 – 10, Bogotá. – PBX 57 601 5461500 Ext. 14409

Anexo 2. Manual de Funciones UAERMV – OPEC 206109

RESOLUCIÓN No. 333 DEL 11/05/2023

“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”

Profesional Especializado Código 222 - Grado 04

II. ÁREA FUNCIONAL
Gerencia de Producción
III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Gestionar la programación, producción y despacho de mezclas que genera la Unidad y verificar el cumplimiento de la programación diaria, de los requisitos de calidad establecidos y de la normativa vigente.
IV. FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO
<ol style="list-style-type: none">1. Brindar elementos para la formulación de propuestas de políticas, programas, planes y proyectos para el desarrollo de las intervenciones de la malla vial, cicloinfraestructura y espacio público competencia de la Unidad.2. Gestionar el suministro de equipos, vehículos, maquinaria y plantas industriales de la Gerencia; así como el combustible requerido para el funcionamiento de estos, controlando el uso y consumo en coordinación con la Gerencia de Maquinaria y Equipos.3. Realizar la verificación del funcionamiento de los equipos, maquinaria, vehículos y plantas industriales requeridos para la producción de mezclas y reportar las novedades o fallas que pudieran presentarse, siguiendo los procedimientos establecidos.4. Gestionar las necesidades de materias primas e insumos requeridos, solicitando y controlando su ingreso-egreso para la producción de mezclas suministradas a frentes de obra en los términos solicitados.5. Realizar la programación para la producción de mezclas y el despacho de materiales e insumos que se requieran para la intervención en frentes de obra, dando cumplimiento a la programación, políticas de control de calidad y los requerimientos institucionales.6. Ejercer la supervisión de los contratos de suministro de mezclas por terceros y abastecimiento, suministro de insumos y materias primas para la producción interna de mezclas y los demás asignados a la Gerencia, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Manual de Contratación y Manual de Supervisión de la Entidad.7. Evaluar y gestionar las necesidades de la Gerencia de Producción, realizando los estudios para la adquisición de plantas industriales y equipos requeridos para la producción, de acuerdo con los requerimientos y metas de la Unidad.8. Efectuar seguimiento a la producción y despacho de mezclas, materiales e insumos a fin de confirmar el cumplimiento de la programación y procedimientos establecidos.9. Implementar los planes y programas de protección ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.10. Elaborar estudios y documentos requeridos para apoyar el proceso de Gestión Contractual, de acuerdo con las necesidades de la dependencia y teniendo en cuenta los lineamientos

RESOLUCIÓN No. 333 DEL 11/05/2023

“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”

establecidos en el Manual de Contratación y Manual de Supervisión de la Entidad.	
11. Desempeñar las demás funciones asignadas por la autoridad competente de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.	
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Constitución Política de Colombia. 2. Estructura administrativa y funcional del Estado y del Distrito Capital. 3. Plan de Desarrollo Distrital. 4. Marco estratégico de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial. 5. Procesos de producción. 6. Metodologías de investigación y diseño de proyectos. 7. Normas de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial. 8. Formulación y Evaluación de Proyectos. 9. Estadística. 10. Redacción y ortografía. 11. Manejo de herramientas ofimáticas. 12. Sistemas de Gestión. 	
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
<ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje continuo • Orientación a resultados • Orientación al usuario y al ciudadano • Compromiso con la organización • Trabajo en equipo • Adaptación al cambio 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aporte técnico-profesional ▪ Comunicación efectiva ▪ Gestión de procedimientos ▪ Instrumentación de decisiones
VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	EXPERIENCIA
<p>Título profesional en una de las disciplinas académicas de los siguientes Núcleos Básicos de Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • INGENIERÍA CIVIL Y AFINES • INGENIERÍA DE MINAS, METALURGIA Y AFINES • INGENIERÍA ELÉCTRICA Y AFINES • INGENIERÍA ELECTRÓNICA, TELECOMUNICACIONES Y 	<p>Cincuenta y cuatro (54) meses de experiencia profesional relacionada.</p>

RESOLUCIÓN No. **333** DEL 11/05/2023

“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”

<p>AFINES</p> <ul style="list-style-type: none">• INGENIERÍA INDUSTRIAL Y AFINES• INGENIERÍA MECÁNICA Y AFINES• INGENIERÍA QUÍMICA Y AFINES• GEOLOGÍA, OTROS PROGRAMAS DE CIENCIAS NATURALES <p>Título de posgrado relacionado con el área de desempeño.</p> <p>Tarjeta o matrícula para las profesiones reglamentadas por ley.</p>	
---	--

Anexo 3. Documento institucional del SENA

MARTES, 7 DE OCTUBRE 2025

INICIO DE SESIÓN (HTTP://WWW.SENA.EDU.CO/ES-CO/SENA/_LAYOUTS/15/AUTHENTICATE.ASPX?SOURCE=%2FES%2DCO%2FSENA%2FPAGINAS%2FSIG%2EASPX)



Inicio (/es-co/Paginas/default.aspx)

Transparencia (/es-co/transparencia/Paginas/default.aspx) | Atención y Servicio a la Ciudadanía (/es-co/ciudadano/Paginas/default.aspx)

SENA (/es-co/Paginas) > Inicio (/es-co/Paginas/default.aspx) > SENA (/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx) > 3.3. Procesos y procedimientos

Participa (/es-co/transparencia/Paginas/participa.aspx) | La Entidad (/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx)

Formación (/es-co/normalizacion/Paginas/estudie-en-el-SENA.aspx) | Empleabilidad (/es-co/trabajo/Paginas/busqueEmpleo.aspx)

Empresarios (/es-co/Empresarios/Paginas/default.aspx) | Sala de Prensa (/es-co/Noticias/Paginas/default.aspx)

SIGA

Es el Modelo de Operación del SENA que contribuye a mejorar el desempeño institucional y a la creación del valor público

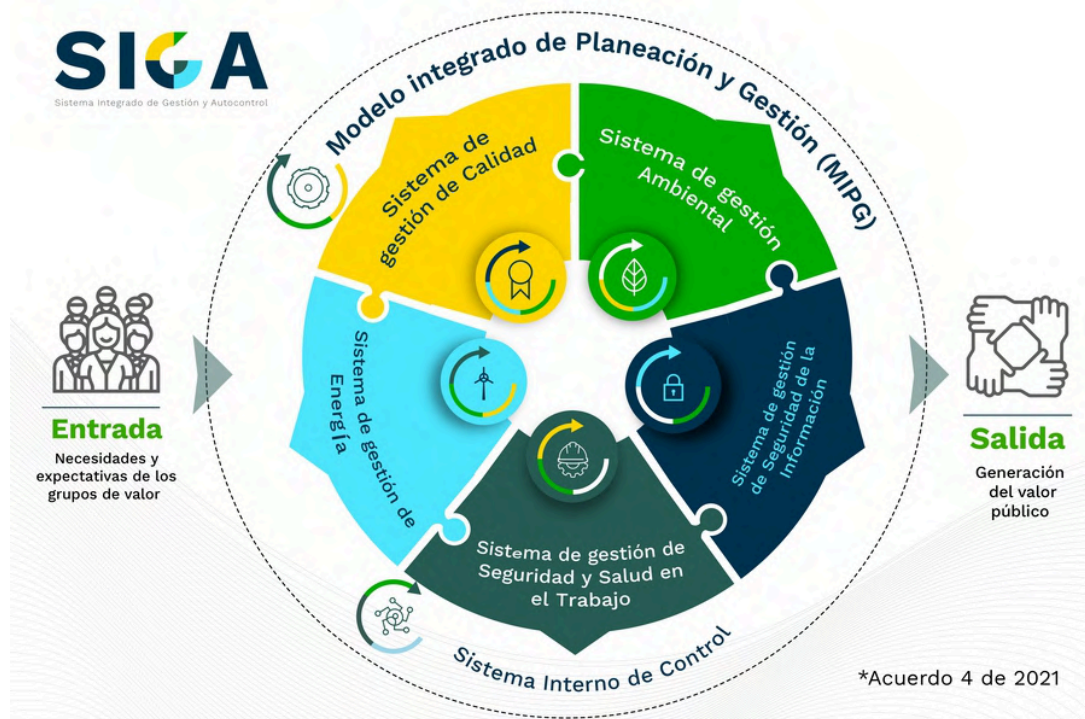
Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol - SIGA

Es el Modelo de Operación del SENA que contribuye a mejorar el desempeño institucional y a la creación del valor público

El Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol (en adelante SIGA) del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA se constituye como el modelo de operación, que bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, articula los sistemas de gestión implementados en la Entidad (Calidad, Ambiental, Energía, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad y Privacidad de la Información) con el Sistema de Control Interno, y transversalmente opera con las dimensiones y Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Al unificar su modelo de operación bajo el MIPG, el SENA logra una visión holística de su funcionamiento, con el fin de optimizar sus operaciones y de esta manera incrementar el valor público.

De acuerdo con lo anterior, el Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol -SIGA, está integrado por siete elementos, en el cual muestra cómo funciona la operación de SENA de manera integral adoptados a través del Acuerdo 4 de 2021.



- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y el cumplimiento de la Misión Institucional. se constituye como el mecanismo que contiene, integra y articula con los demás sistemas de gestión adoptados por el SENA para la mejora del desempeño institucional.
- **Sistema de Gestión Ambiental:** busca un mayor compromiso con la protección del medio ambiente, y la disminución de impactos que puedan generar contaminación ambiental. La norma ISO 14001, es la base para la implementación de este Sistema.
- **Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:** busca un mayor compromiso con el tratamiento de peligros y riesgos que pueden afectar a los colaboradores que desarrollan sus actividades en la Entidad, así mismo, a los Clientes – Usuarios y demás grupos de valor y grupos de interés que puedan estar expuestas a peligros asociados. El Decreto 1072 de 2015 y la norma ISO 45001, son la base para la implementación de este sistema.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información:** busca incrementar los mecanismos y controles para asegurar confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información institucional. Este Sistema se implementa con la aplicación de la norma ISO 27001.
- **Sistema de Gestión de la Energía:** busca mejorar el desempeño energético de los centros de formación, optimizando el consumo de energía, implementando planes de acción y generando ahorros económicos y disminución de emisiones de CO2. La norma ISO 50001, es la base para la implementación de este Sistema.
- **Sistema de Gestión de la Calidad:** Es la herramienta de gestión sistemática y transparente que permite dirigir y evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a cargo de las entidades públicas. La norma ISO 9001, es la base para la implementación de este Sistema.
- **Sistema Interno de Control:** proporciona una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en la Entidad orientándolo hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y la contribución de estos a los fines esenciales del Estado para mejorar el desempeño institucional.

Enfoque SIGA

- Establecimiento de un solo modelo de operación que permita la articulación de los componentes del SIGA, y a su vez fortalezca la eficiencia administrativa y con un enfoque en resultados que permita agregar valor a lo público.
- Centrado en la satisfacción de los grupos de valor e interés
- Orientación de la entidad para el logro de los objetivos
- Participación del personal a todos los niveles
- Enfoque por procesos
- Orientado a resultados con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Mejora continua

Beneficios del SIGA

- Fortalece la implementación y articulación entre los lineamientos de política de gestión y desempeño del MIPG.
- Promueve el incremento del índice de desempeño institucional -IDI a través del Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión -FURAG
- Promueve el seguimiento y control de los procesos.
- Promueve el aumento del índice de satisfacción de los grupos de valor e interés.
- Fortalece la imagen institucional.
- Promueve la transparencia y el acceso a la información.
- Dinamiza la gestión de la Entidad.
- Promueve la prestación de servicios con calidad y pertinencia .
- Reduce la utilización de materias primas y energía.
- Ofrece servicios más respetuosos con el medio ambiente.
- Fomenta la conciencia ambiental y energética.
- Facilita el cumplimiento de los requisitos de los grupos de valor e interés, los legales, normativos y de la Entidad.
- Contribuye a la disminución del porcentaje de quejas y reclamos.
- Minimiza los re-procesos.
- Fortalece la cultura del mejoramiento continuo.

Alcance

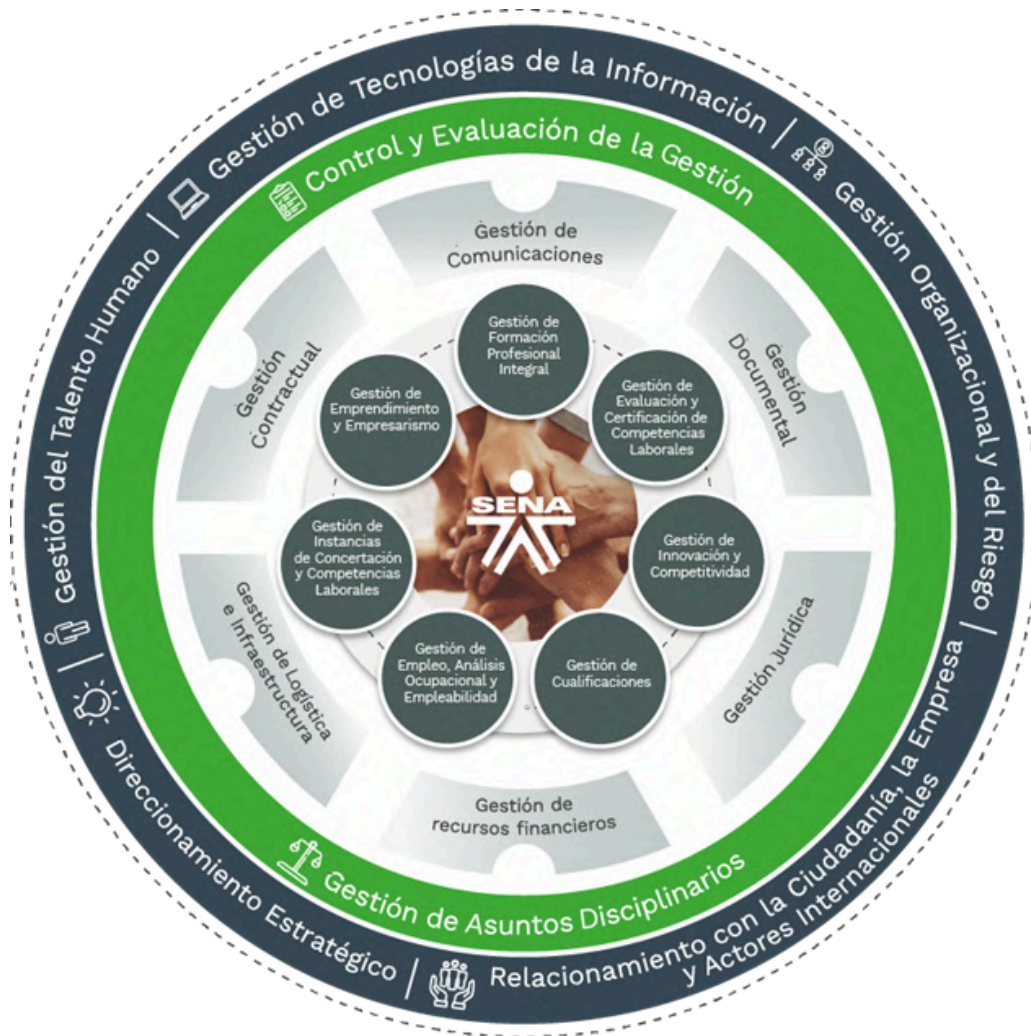
El SENA determinó el alcance de su Sistema Integrado de Gestión y Autocontrol – SIGA considerando los límites físicos y organizacionales y la aplicabilidad de los requisitos de las Normas Técnicas y Legales bajo las cuales se implementan los sistemas de gestión que lo conforman:

- ISO 9001:2015; Sistema de Gestión de la Calidad
- ISO 14001:2015; Sistema de Gestión Ambiental
- ISO 50001:2011; Sistema de Gestión de Eficiencia Energética
- ISO 45001:2018 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

- ISO 27001:2022 Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información
- Sistema Interno de Control (SIC)

Norma	Alcance
ISO 50001:2018	Prestación de servicios de formación profesional, formación continua especializada, programas de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico, asesoría para creación de empresas y desarrollo empresarial, normalización y evaluación de competencias laborales y gestión para el empleo
ISO 14001:2015	Diseño, desarrollo y prestación de servicios de formación profesional y formación continua especializada. Prestación de servicios de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico, asesoría para creación de empresas y desarrollo empresarial, normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y gestión para el empleo
ISO 9001:2015	Diseño, desarrollo y prestación de servicios de formación profesional y formación continua especializada. Prestación de servicios de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico, asesoría para creación de empresas y desarrollo empresarial, normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y gestión para el empleo
ISO 45001:2018	Diseño, desarrollo y prestación de servicios de formación profesional y formación continua especializada. Prestación de servicios de investigación aplicada, innovación y desarrollo tecnológico, asesoría para creación de empresas y desarrollo empresarial, normalización, evaluación y certificación de competencias laborales y gestión para el empleo

[Da clic en la imagen para ir a la Red de procesos SIGA \(http://compromiso.sena.edu.co/mapa/\).](http://compromiso.sena.edu.co/mapa/)



(<https://compromiso.sena.edu.co/mapa/>).

Promesa de Valor



Sistema de Gestión de la Calidad

Este sistema se plantea para mejorar la gestión por procesos desde el enfoque orientado a resultados, los cuales posibilitan que se incremente la conformidad en la prestación de los servicios, lo que conlleva a lograr una mayor satisfacción de los Grupos de Valor e Interés de la Entidad.

Política de Calidad

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El SENA desde el Sistema de Gestión de Calidad promueve la prestación de sus servicios con requisitos de sus productos y servicios definidos, en el marco del plan estratégico institucional y la promesa de valor del SIGA, reafirmando el compromiso con:

- El aumento en la satisfacción de los grupos de valor e interés.
- El fortalecimiento de la conformidad de los productos y servicios generados en los procesos.
- La implementación de estrategias que permitan mejorar la gestión del desempeño institucional.
- La consolidación de la cultura de mejora continua.

Objetivos del Sistema de Gestión de Calidad

- Aumentar la satisfacción de los grupos de valor e interés frente a la experiencia en la prestación del servicio en el marco de las políticas de relación estado ciudadano.
- Mejorar la conformidad de los productos y servicios generados en los procesos, asegurando su alineación con los estándares de calidad establecidos.
- Optimizar los procesos mediante metodologías y herramientas innovadoras que permitan la mejora continua.
- Promover en los procesos implementación de planes de mejoramiento que permita contribuir al fortalecimiento del desempeño institucional.

Sistema de Gestión Ambiental

El Sistema de Gestión Ambiental facilita que la Entidad controle las actividades y servicios que pueden generar algún impacto al ambiente, promueve la protección ambiental y prevención de la contaminación. En armonía con el enfoque de sostenibilidad se implementan acciones para crear beneficios sociales, ambientales y económicos. El SENA cuenta actualmente con la Certificación Internacional ISO 14001, para el Sistema de Gestión Ambiental.

Sistema de Gestión de la Energía

Consiste en tener una serie de procesos organizados, que permiten hacer uso racional y eficiente de los recursos energéticos. De esta manera el SENA obtiene ahorros económicos y de consumos energéticos, realizando un gran aporte al planeta, con la reducción de emisiones de gases efecto invernadero.

Política Ambiental y de Energía

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

El SENA desde su sistema de gestión ambiental y de la energía promueve la sostenibilidad, la eficiencia en el uso de los recursos energéticos y de los servicios públicos.

En articulación con la promesa de valor se compromete a:

- El uso eficiente del agua y la energía; la gestión integral de los residuos y el uso de bienes con material reciclado.
- El apoyo en las actividades de diseño que consideren la mejora del desempeño energético.
- La implementación de acciones que contribuyan a la mitigación y adaptación del cambio climático.
- El fomento de una cultura de respeto y protección por el medio ambiente.

Objetivos Ambientales y de Energía

- Implementar tecnologías limpias y sistemas tecnológicos que permitan el aprovechamiento óptimo de los recursos naturales.
- Implementar programas que contribuyan al uso racional y eficiente de los recursos que impactan el desempeño ambiental y energético.
- Fortalecer las buenas prácticas ambientales y de energía frente a los impactos del cambio climático a través del cálculo de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero y la divulgación de los resultados a los Grupos de Valor e Interés.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Son todas las actividades planeadas, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de un proceso lógico por etapas, basado en la mejora continua, con base en la norma NTC ISO 45001 y el Decreto 1072 del 2015.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El SENA, a través de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), se compromete a prevenir los incidentes, accidentes y enfermedades laborales mediante acciones preventivas y la participación de todos sus trabajadores. Estas acciones tienen como objetivo promover una cultura de autocuidado, mejorando así las condiciones de salud física, mental y social de nuestro entorno laboral.

Para cumplir con este compromiso, nos dedicamos a la identificación, evaluación y control continuo de los peligros, riesgos y amenazas presentes en el entorno de trabajo. De esta forma, buscamos identificar oportunidades de mejora y aplicar controles adecuados que fortalezcan el sistema de gestión, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales tanto de la entidad como de las partes interesadas.

Es un compromiso de la alta dirección liderar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo su consulta y participación que contribuya a propiciar un ambiente de trabajo sano y seguro.

Objetivos Seguridad y Salud en el Trabajo

- Mantener y mejorar las actividades proyectadas en el SG-SST y del Plan Estratégico de Seguridad Vial acorde con los requisitos legales, identificando peligros y controlando los riesgos asociados al entorno y desplazamientos laborales.
- Promover entornos laborales seguros y saludables, implementando acciones de prevención de violencias, acoso y fortalecimiento de hábitos saludables para reducir el impacto a la salud física, mental y emocional de los trabajadores.
- Promover y prevenir a los trabajadores frente a peligros que se presenten en los centros de trabajo y desplazamientos laborales, fomentando una cultura encaminada al autocuidado, la reducción de enfermedades laborales, accidentes de trabajo, accidentes de siniestros viales y su rehabilitación previniendo la severidad de las secuelas funcionales, laborales y psicológicas.

Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información.

Busca incrementar los mecanismos y controles para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información institucional, con base en la norma NTC ISO 27001.

Política de Seguridad y Privacidad de la Información

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el marco de su misión y entendiendo la importancia de una adecuada gestión de la información, se compromete a realizar las acciones pertinentes y de carácter obligatorio para conservar la integridad, confidencialidad, disponibilidad y privacidad de sus activos de información, los cuales soportan los procesos de la entidad, fortaleciendo y mejorando continuamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Privacidad de la Información - SGSPI, el cual apoya la identificación de los activos de información, realiza la gestión integral de riesgos e incidentes, fortalece la cultura de seguridad en los colaboradores y propende por la continuidad del negocio. Lo anterior, enmarcado en el cumplimiento de los requisitos legales, regulatorios y en concordancia con la misión y visión de la entidad.

Objetivos de Seguridad y Privacidad de la Información

- Fortalecer continuamente la función institucional mediante la implementación, difusión y mejoramiento continuo del SGSPI, para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de los activos de información y mejorar la confianza de las partes interesadas.
- Mantener actualizado los instrumentos de gestión de información pública que le apliquen al sistema, a través de la identificación, actualización y clasificación de los activos de información de la entidad.
- Gestionar de manera eficaz y oportuna los incidentes y eventos de seguridad y privacidad que pongan en riesgo la confidencialidad, disponibilidad, integridad y privacidad de los activos de información con el fin de minimizar su impacto y propagación.
- Gestionar los riesgos de seguridad y privacidad de los activos de información, alineados con la estrategia de gestión del riesgo de la entidad.
- Promover un cambio cultural hacia la seguridad y privacidad de la información a través de programas de concientización, indicadores de impacto y evaluación regular.
- Establecer, implementar y mejorar los mecánicos para gestionar la seguridad de la información ante cualquier interrupción que ponga en riesgo la continuidad de los procesos y/o actividades críticas de la entidad.

Sistema Interno de Control

Busca unificar criterios en materia de control interno para el sector público, estableciendo una estructura para el control a la estrategia, la gestión y los propios mecanismos de evaluación del proceso administrativo.

En el SENA Se ha implementado de manera articulada con el Sistema de Gestión de la Calidad.

Política del Sistema Interno de Control

Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El SENA, a través del Sistema Interno de Control (SIC), promueve la integridad, la protección de los recursos y el ejercicio del control mediante la adopción de mecanismos de verificación y evaluación para garantizar una seguridad razonable sobre los objetivos institucionales. En articulación con la promesa de valor se compromete a:

- Fortalecer la cultura de control, asegurando que los procesos se desarrollen conforme a los lineamientos establecidos.
- Fortalecer los niveles de autoridad y responsabilidad, así como adoptar mecanismos eficaces de verificación y evaluación bajo el esquema de líneas de defensa
- Gestionar los riesgos, minimizando los impactos que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.

Objetivos del Sistema Interno de Control

- Fomentar una cultura organizacional centrada en la información, el control, la evaluación y la toma de decisiones para impulsar la mejora continua a través del esquema de líneas de defensa.
- Minimizar los impactos negativos asociados a la materialización de riesgos que pueda afectar el logro de los objetivos.
- Fortalecer el sistema interno de control basándose en los resultados de evaluaciones internas, independientes y externas.

Para acceder a la información podrá consultar en la herramienta de gestión SIGA- Plataforma Compromiso

[Consultar plataforma Compromiso \(http://compromiso.sena.edu.co/\)](http://compromiso.sena.edu.co/)

SENA-RA Señal en vivo



SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA



DIRECCIÓN GENERAL

Calle 57 No. 8 - 69 Bogotá D.C. (Cundinamarca), Colombia

El SENA brinda a la ciudadanía, atención presencial en las 33 Regionales y 118 Centros de Formación

Línea de WhatsApp: [3112545028 \(https://wa.me/573112545028\)](https://wa.me/573112545028)

Conozca aquí los puntos de atención (<http://www.sena.edu.co/es-co/transparencia/Paginas/mecanismosContacto.aspx>)

Líneas de atención al ciudadanos, empresarios y línea PQRS:

Bogotá +(57) 601 736 60 60 - Línea gratuita y resto del país 018000 910270

f [@SENA \(https://www.facebook.com/SENA/\)](https://www.facebook.com/SENA/) **t** [@SENACOMUNICA \(https://twitter.com/SENAComunica\)](https://twitter.com/SENAComunica)

ig [@SENACOMUNICA \(https://www.instagram.com/senacomunica/\)](https://www.instagram.com/senacomunica/)

yt [@SENATV \(https://www.youtube.com/user/SENATV\)](https://www.youtube.com/user/SENATV) **yt** [SENA-Ra \(Emisora\) \(https://sonic.paulatina.co/8176/stream\)](https://sonic.paulatina.co/8176/stream)

in [SENA \(https://www.linkedin.com/school/servicio-nacional-de-aprendizaje-sena-/\)](https://www.linkedin.com/school/servicio-nacional-de-aprendizaje-sena-/)

[@senacomunica \(https://www.tiktok.com/@senacomunica\)](https://www.tiktok.com/@senacomunica)

Directorio SENA ([/es-co/sena/Paginas/directorio.aspx](http://es-co/sena/Paginas/directorio.aspx))

PQRS (<http://sciudadanos.sena.edu.co/SolicitudIndex.aspx>)

[Chat en línea \(/es-co/ciudadano/Paginas/chat.aspx\)](/es-co/ciudadano/Paginas/chat.aspx)

[Denuncias por actos de corrupción \(/es-co/ciudadano/Paginas/Denuncias_Corrupcion.aspx\)](/es-co/ciudadano/Paginas/Denuncias_Corrupcion.aspx)

[Notificaciones judiciales \(/es-co/transparencia/Paginas/mecanismosContacto.aspx#notificacionesJudiciales\)](/es-co/transparencia/Paginas/mecanismosContacto.aspx#notificacionesJudiciales)

[Términos y condiciones del portal web \(/es-co/Paginas/politicasCondicionesUso.aspx\)](/es-co/Paginas/politicasCondicionesUso.aspx)

[Derechos de autor y/o autorización de uso sobre contenidos \(/es-co/Paginas/politicasCondicionesUso.aspx#derechoAutor\)](/es-co/Paginas/politicasCondicionesUso.aspx#derechoAutor)

[Política de Tratamiento para Protección de Datos Personales \(/es-co/transparencia/Paginas/habeas_data.aspx\)](/es-co/transparencia/Paginas/habeas_data.aspx)

[Mapa del sitio \(/es-co/Paginas/mapaSito.aspx\)](/es-co/Paginas/mapaSito.aspx)

[Política de seguridad y privacidad de la información \(http://compromiso.sena.edu.co/index.php?text=inicio&id=27\)](http://compromiso.sena.edu.co/index.php?text=inicio&id=27)



Anexo 4. Criterios unificados de la CNSC

CRITERIO UNIFICADO

REGLAS PARA VALORAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC LA EXPERIENCIA RELACIONADA O PROFESIONAL RELACIONADA CUANDO LOS ASPIRANTES APORTAN CERTIFICACIONES QUE CONTIENEN IMPLÍCITAS LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS O LAS MISMAS SE ENCUENTRAN DETALLADAS EN LOS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE CUALQUIERA DE LAS ENTIDADES QUE HACEN PARTE DEL PROCESO DE SELECCIÓN EN EJECUCIÓN O SE ENCUENTRAN ESTABLECIDAS EN LA CONSTITUCIÓN O EN LA LEY

Ponente: Comisionado Jorge Alirio Ortega Cerón

Fecha de sesión Sala: 10 de noviembre de 2020

1. Competencia de la CNSC para definir lineamientos generales para los procesos de selección.

De conformidad con el literal a) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley (...)”*.

En concordancia con esta norma, el literal a) del artículo 3 del Acuerdo No. CNSC - 20181000000016 del 10 de enero de 2018, *“Por el cual se adopta el reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, asigna a la Sala Plena de Comisionados la función de *“Definir los lineamientos para el desarrollo de los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de los sistemas de carrera que se encuentran bajo la administración y vigilancia de la CNSC (...)”*.

En cumplimiento de esta función, la Sala Plena de Comisionados de la CNSC, en sesión del 10 de noviembre de 2020, aprobó el presente Criterio Unificado.

2. Marco jurídico.

El artículo 19 de la Ley 909 de 2004, define el empleo público en los siguientes términos:

1. (...) conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

2. El diseño de cada empleo debe contener:

a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;

b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;

c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales (Subrayado fuera del texto).

Además de reiterar la anterior definición, el artículo 2º de los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, establece que las funciones de los empleos públicos deben ser fijadas por las autoridades competentes, *“(...) salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley o en leyes especiales”* (Subrayado fuera del texto).

Complementariamente, el Parágrafo 2º del artículo 2.2.2.2.6 del Decreto 1083 de 2015 señala, para las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, Corporaciones Autónomas Regionales, Entes Universitarios Autónomos, entre otras entidades del Nivel Nacional, que “(...) En el caso de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos con funciones señaladas en la Constitución Política o en las leyes, cumplirán las allí determinadas” (Subrayado fuera de texto).

Por otra parte, el artículo 2.2.6.3 ibídem precisa que le corresponde a la CNSC, “(...) elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos” (Subrayado fuera del texto).

A su vez, el artículo 2.2.6.8 de esta misma norma, determina que los procesos de selección que realiza la CNSC, “(...) Cuando se exija experiencia relacionada, los certificados de experiencia deberán contener la descripción de las funciones de los cargos desempeñados” (Subrayado fuera de texto).

3. Definiciones.

Para los efectos del presente Criterio Unificado, resulta procedente traer a colación los siguientes conceptos:

- a) Experiencia Relacionada:** Para las entidades del Nivel Nacional, el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, la define como “(...) la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer”.

Esta misma definición se encuentra en el artículo 11 del Decreto Ley 785 de 2005 para las entidades del Nivel Territorial, a la que le agrega al final “(...) o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio”.

- b) Experiencia Profesional:** Para las entidades del Nivel Nacional, el artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que esta experiencia

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

(...)

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de formación técnica profesional o tecnológica, no se considerará experiencia profesional (Subrayado fuera de texto).

Y para las entidades del Nivel Territorial, el artículo 11 del Decreto Ley 785 de 2005, la define como

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

Esta última definición se debe leer en forma integral con la naturaleza general de las funciones y los requisitos que para los empleos públicos del Nivel Profesional establecen los artículos 4, numeral 3, y 13, numeral 13.2.3, ibídem:

(...)

4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales (Subrayado fuera de texto).

(...)

13.2. Los requisitos de estudios y de experiencia se fijarán con sujeción a los siguientes mínimos y máximos:

13.2.3. Nivel Profesional

Para los empleos del orden Departamental, Distrital y Municipal:

Mínimo: Título profesional.

Máximo: Título profesional, título de postgrado y experiencia.

Es decir, para las entidades del Nivel Territorial, la experiencia adquirida en un empleo público solamente se puede clasificar como Experiencia Profesional, si dicho empleo es del Nivel Jerárquico Profesional, para el cual, en todos los casos, la normativa precitada exige acreditar Título Profesional.

Para las entidades del Nivel Nacional, en virtud de los artículos 4, numeral 3, y 5, numerales 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 del Decreto Ley 770 de 2005 y 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 se puede clasificar como Experiencia Profesional, si dicho empleo es del Nivel Profesional o superiores, para los cuales siempre se exige acreditar Título Profesional.

c) Experiencia Profesional Relacionada: En concordancia con las normas citadas en los dos literales anteriores, para las entidades del Nivel Nacional y Territorial, se entiende que es la experiencia adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum 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 entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores, y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional.

4. Certificación de la Experiencia.

Por regla general, la Experiencia se debe acreditar mediante certificaciones expedidas por la autoridad competente, o quien haga sus veces, de la institución o entidad pública o privada que certifica, las cuales deben indicar expresamente, al menos, los siguientes datos, de conformidad con los artículos 2.2.2.3.8 y 2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 12 del Decreto Ley 785 de 2005:

- Nombre o razón social de la entidad que la expide.
- Empleo o empleos desempeñados, 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”.
- Funciones de cada uno de los empleos desempeñados, salvo que la Constitución o la ley las establezca.

En los casos en que la Constitución o la ley establezcan las funciones del empleo o se exija solamente Experiencia Laboral o Profesional, no es necesario que las certificaciones laborales las especifiquen¹.

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 quien haga sus veces, de la institución o entidad 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(os) 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

¹ Decretos Ley 770 y 7852005, artículo 2º y Parágrafo 2º del artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 648 de 2017.

(artículos 12 del Decreto Ley 785 de 2005 y 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015), 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.

5. Problema jurídico.

En los procesos de selección que realiza la CNSC, ¿cómo se debe valorar la *Experiencia Relacionada o Profesional Relacionada* a partir de certificaciones laborales aportadas por los aspirantes que contienen implícitas las funciones desempeñadas en los cargos certificados o que las mismas se encuentran detalladas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de las entidades que hacen parte del proceso de selección en ejecución o que se encuentran establecidas en la Constitución o en la ley?

6. Respuesta al problema jurídico planteado.

Para dar respuesta al problema jurídico señalado, se debe tener en cuenta que, en todos los casos, se debe realizar el análisis comparativo de las funciones certificadas con las del empleo a proveer, para determinar si alguna o algunas de aquéllas guardan o no relación con una o varias de éstas.

La CNSC, con el fin de unificar los criterios que se aplican en los procesos de selección hasta la firmeza de las listas de elegibles, en lo referente a la valoración de certificaciones laborales presentadas por los aspirantes para acreditar Experiencia Relacionada o Profesional Relacionada, en los casos que tales certificaciones contienen implícitas las funciones desempeñadas en los cargos certificados, o que las mismas se encuentran detalladas en los MEFCL de las entidades que hacen parte del proceso de selección en ejecución, o que se encuentran establecidas en la Constitución o en la Ley, se imparten las siguientes instrucciones:

Para los efectos del presente Criterio Unificado, se debe entender por “*certificaciones laborales (...) que contienen implícitas las funciones desempeñadas (...)*”, aquéllas en las que tales funciones, aunque aparentemente no se encuentran listadas en la certificación, se encuentran contenidas en la denominación del empleo o en el objeto contractual de los que da cuenta dicha certificación, según los casos que más adelante se detallan.

Ahora bien, para identificar o consultar las funciones certificadas con las certificaciones a las que se refiere este Criterio Unificado, se debe acudir a las siguientes fuentes:

6.1 Cuando las funciones del empleo que se certifica se encuentran definidas en la Constitución o en la ley.

En los casos en que la Constitución o la ley establezcan las funciones del empleo, no es necesario que las certificaciones laborales las especifiquen, por consiguiente, si la certificación laboral aportada por el aspirante no las detalla, se deben consultar en la(s) norma(s) que las establece(n). Los siguientes son algunos ejemplos, entre muchos otros, de empleos cuyas funciones se encuentran establecidas en las normas que se citan:

- **Agente de Tránsito y Transporte de las Entidades Territoriales:** Ley 1310 de 2009, artículo 5.
- **Alcalde:** Artículos 315 de la Constitución Política y 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.
- **Asesor, Coordinador o Auditor Interno de la Oficina de Control Interno:** Ley 87 de 1993, artículo 12.
- **Comisario de Familia:** Artículos 86 de la Ley 1098 de 2006 y 7 del Decreto 4840 de 2007.
- **Concejal:** Artículo 313 de la Constitución Política y Capítulos III y V de la Ley 136 de 1994.

- **Defensor de Familia:** Artículos 82 de la Ley 1098 de 2006 y 7 del Decreto 4840 de 2007.
- **Docente:** Artículos 104 de la Ley 115 de 1994 y 4 y 5 del Decreto - Ley 1278 de 2002.
- **Inspector de Policía:** Ley 1801 de 2016, artículo 206.
- **Juez:** Constitución Política, artículo 116 (modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 3 de 2002) y Ley 1564 de 2012, artículo 8.
- **Personero:** Ley 136 de 1994, artículo 178.
- **Revisor Fiscal:** Decreto 410 de 1971, artículo 207, adicionado parcialmente (numeral 10) por el artículo 27 de la Ley 1762 de 2015.

6.2 Cuando se trata de empleos de la Rama Judicial, cuyas funciones se encuentren establecidas en Acuerdos del Consejo Superior de la Judicatura (CSJ).

En estos casos, si la certificación laboral aportada por el aspirante no detalla las funciones del empleo certificado, las mismas se deben consultar en los referidos Acuerdos. Esto de conformidad con los artículos 257 de la Constitución Política y 85 de la Ley 270 de 1996, según los cuales le corresponde al Consejo Superior de la Judicatura, entre otras funciones, reglamentar mediante Acuerdos la estructura y la planta de personal de las corporaciones de la Rama Judicial. Las normas contenidas en estos Acuerdos se encuentran dentro del concepto material de ley definido por la Corte Constitucional en la Sentencia C-284 de 2015, M.P. Mauricio González Cuervo, en la que se precisa que estas normas son expedidas en virtud de la potestad reglamentaria constitucional atribuida por la Carta Política a dicho Consejo.

Por ejemplo, las funciones del **Auxiliar Judicial Ad Honorem** se encuentran definidas en el Acuerdo No. PSAA10-7543 del 14 de diciembre de 2010 del CSJ o en el Acuerdo vigente.

6.3 Cuando el cargo certificado es de Jefe de una dependencia cuyas funciones se encuentran definidas en la ley.

En este caso, si la certificación laboral no detalla las funciones del empleo certificado, es viable asumir que como jefe de la dependencia le ha correspondido al aspirante, sino la ejecución operativa de todas las funciones que la ley establece para la misma, al menos sí la dirección, gerencia o coordinación y el seguimiento y control para que tales funciones se cumplan.

Por ejemplo, en una certificación laboral en la que consta que el aspirante se desempeñó como Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, aunque las funciones de este empleo no están definidas en la ley, las funciones de la dependencia se encuentran establecidas en el artículo 2º de la Ley 734 de 2002, en el que expresamente se señala que “*corresponde a las oficinas de control disciplinario interno (...), conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias*”, razón por la cual se puede inferir que al Jefe de esta oficina, al menos le habrá correspondido conocer los asuntos disciplinarios tramitados por esta dependencia, los cuales estarían bajo su dirección, seguimiento y control.

6.4 Cuando la certificación laboral se refiere a un empleo ofertado por cualquiera de las entidades que hacen parte del proceso de selección en ejecución.

En este caso, si la certificación laboral aportada por el aspirante no detalla las funciones del empleo certificado, las mismas se deben consultar en el MEFCL remitido por la entidad a la CNSC para dicho proceso de selección. Esto en aplicación del artículo 9º del Decreto 19 de 2012, que establece:

ARTÍCULO 9. Prohibición de exigir documentos que reposan en la entidad. Cuando se esté adelantando un trámite ante la administración, se prohíbe exigir actos administrativos, constancias, certificaciones o

documentos que ya reposen en la entidad ante la cual se está tramitando la respectiva actuación (Subrayado fuera del texto).

Para la contabilización de la *Experiencia* en estos casos, es requisito indispensable que la certificación especifique las fechas de inicio (día, mes y año) y fin (día, mes y año) de la vinculación en cada uno de los empleos certificados.

6.5 Cuando la certificación laboral se refiere al mismo empleo para el cual el aspirante se encuentra concursando.

Como en el caso anterior, en el presente, si la certificación laboral aportada por el aspirante no detalla las funciones del empleo certificado, las mismas se deben consultar en el MEFCL remitido por la entidad a la CNSC para el proceso de selección en ejecución y/o en la correspondiente OPEC.

También en estos casos, para la contabilización de la Experiencia se requiere obligatoriamente que la certificación especifique las fechas de inicio (día, mes y año) y fin (día, mes y año) de la vinculación en cada uno de los empleos certificados.

6.6 Cuando de la denominación del cargo certificado, por su especificidad, se puedan inferir razonablemente las funciones desempeñadas por el aspirante.

Como, por ejemplo, “Conductor”, “Celador”, “Vigilante”, “Guardián”, “Recepcionista”, “Mensajero”, “Auxiliar de Servicios Generales”, “Electricista”, etc.

En estos casos, si la certificación laboral aportada por el aspirante no detalla las funciones del empleo certificado, las mismas, o al menos la función principal, al ser evidentes, se deben derivar de su denominación específica.

6.7 Cuando la denominación del empleo certificado es igual a la de la profesión del aspirante, siempre y cuando el quehacer de dicha profesión se encuentre definido en la ley o norma reglamentaria.

En estos casos, si la certificación laboral no detalla las funciones del empleo certificado, es viable inferir que el aspirante ha desempeñado, al menos, las labores propias de su profesión, establecidas en la correspondiente norma.

Los siguientes son algunos ejemplos de leyes que regulan el ejercicio de diferentes profesiones:

- **Administración de Empresas:** Ley 60 de 1981
- **Administración Pública:** Ley 1006 de 2006
- **Arquitectura:** Ley 435 de 1998
- **Biología:** Ley 22 de 1984
- **Contaduría Pública:** Ley 43 de 1990
- **Derecho:** Decreto Ley 196 de 1971
- **Economía:** Ley 37 de 1990
- **Geología:** Ley 9 de 1974
- **Ingenierías:** Ley 842 de 2003
- **Profesional de Archivística:** Ley 1409 de 2010
- **Psicología:** Ley 1090 de 2006
- **Química Farmacéutica:** Ley 212 de 1995
- **Tecnología en Regencia de Farmacia:** Ley 485 de 1998

6.8 Para los empleos de la OPEC del Nivel Asistencial, cuando la certificación laboral se refiera a un cargo u objeto contractual con una denominación que coincida total o parcialmente con la denominación del empleo a proveer.

En estos casos, si la certificación laboral no detalla las funciones desempeñadas, es dable inferir, en aplicación de los artículos 4, numeral 4.5, del Decreto Ley 785 de 2005 y 2.2.2.2.5 del Decreto 1083 de 2015, que al aspirante al menos le ha correspondido realizar actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, las cuales son inherentes a los empleos de este nivel jerárquico.

6.9 Cuando se certifique la ejecución de un contrato sin especificar las obligaciones contractuales cumplidas, pero cuyo objeto contractual se encuentra tan detalladamente definido, que el mismo incluye al menos una actividad específica cumplida por el aspirante en su ejecución.

En estos casos, la(s) actividad(es) específica(s) descrita(s) en el objeto contractual da(n) cuenta de la(s) función(es) o labor(es) cumplida(s) por el aspirante con la ejecución del mismo.

Algunos ejemplos de estos casos, identificados en los procesos de selección realizados recientemente por la CNSC, son los siguientes:

- Contrato de Prestación de Servicios Profesionales, cuyo objeto es la "Prestación de servicios profesionales para la promulgación y la divulgación de los diferentes eventos que se ejecuten en el desarrollo de programas de salud pública por la entidad".
- Contrato de Prestación de Servicios de Apoyo a la Gestión, cuyo objeto es "Prestar servicios técnicos a la entidad para el mantenimiento preventivo y correctivo del hardware y software de los equipos de cómputo asignados a los funcionarios".

La viabilidad de los casos 6.3, 6.6 y siguientes, se determina de conformidad con lo previsto en los artículos 228 de la Constitución Política y 3 del CPACA y la jurisprudencia sobre esta materia.


El presente Criterio Unificado aplica a partir de la fecha de su aprobación, el 10 de noviembre de 2020.



FRÍDOLE BALLÉN DUQUE
Presidente

Anexo 5. Soportes de caso de referencia 5.1

“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil”.


 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021	Página: 548 de 1548

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional Aeronáutico
Denominación del empleo	Profesional Aeronáutico III
Código del cargo	41
Grado	20
No. de cargos	Ciento nueve (109)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	4103-20-218
II. AREA FUNCIONAL	
Secretaría de Servicios Aeroportuarios	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de programas y proyectos de seguridad operacional de aviación civil en la prestación de servicios aeroportuarios y de facilitación de la entidad, en cumplimiento de los estándares internacionales, las normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
1. Gestionar acciones relacionadas con la provisión y seguimiento en prestación de los servicios aeroportuarios de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.	
2. Gestionar acciones relacionadas con la seguridad operacional de aviación civil en cumplimiento de los estándares internacionales o normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.	
3. Gestionar acciones relacionadas con el desarrollo del programa de verificación en vuelo y calibración de ayudas visuales en los aeródromos de la entidad, en coordinación con las demás dependencias.	
4. Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de los planes de acción en caso de calamidad pública, desastres o emergencias, así como el plan de riesgo, plan de gestión social, el plan de gestión ambiental, y los demás planes requeridos para mitigar riesgos en la prestación de los servicios aeroportuarios	
5. Estructurar y mantener la operación del Sistema de gestión Seguridad Operacional (SMS) y del Sistema de Gestión de aviación civil (SeMS) de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) aplicables en materia de servicios a la navegación aérea.	
6. Adelantar las actividades para la planeación, verificación, control, evaluación y mejoramiento de manera articulada con las direcciones a cargo, para la prestación y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de acuerdo con la necesidad operacional de corto, mediano y largo plazo.	

32

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021
Página: 549 de 1548				

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

7. Adelantar la planeación de los recursos necesarios para la provisión y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de forma integral, oportuna, eficiente, eficaz y ambientalmente sostenible, en cumplimiento de las políticas y planes sectoriales nacionales e internacionales, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.

8. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento a la gestión de acuerdo a la planeación proyectada en cada vigencia.

9. Articular la implementación de programas y proyectos derivados de la planeación para atender las necesidades en la provisión de los servicios aeroportuarios y de facilitación.

10. Realizar aportes para el diseño e implementación de las políticas de gestión de la seguridad operacional, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes.

11. Hacer seguimiento a las actividades relacionadas con las concesiones aeroportuarias a nivel nacional.

12. Realizar aportes para la implementación y evaluación de las políticas institucionales, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes.

13. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.

14. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.

15. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información.

16. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.

17. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con la normatividad establecida.

18. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo.


V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Constitución Política de Colombia.

2. Legislación y reglamentación del sector aeronáutico en el ámbito de su competencia.

9/11/2021

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronautica Civil".

 <p>AERONÁUTICA CIVIL ORGANISMO ADMINISTRATIVO ESPECIAL</p>	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021	Página: 550 de 1548

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

3. El funcionamiento y la normativa expedida por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) en el ámbito de su competencia.
4. Reglamentos Aeronáuticos Colombianos (RAC) en el ámbito de su competencia.
5. Gestión de la seguridad operacional en el ámbito de su competencia.
6. Gestión de aeropuertos.
7. Operaciones aeroportuarias.
8. Ingeniería de mantenimiento aeroportuaria.
9. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
10. Gestión Pública.
11. Implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas aplicadas al sector.
12. Gestión de proyectos.
13. Política de gestión documental.
14. Participación ciudadana y servicio al ciudadano.

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Comunes	Por empleo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje continuo. 2. Orientación a resultados. 3. Orientación al usuario y al ciudadano. 4. Compromiso con la organización. 5. Trabajo en equipo 6. Adaptación al cambio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aporte técnico - profesional 2. Comunicación efectiva 3. Gestión de procedimientos 4. Instrumentación de decisiones

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

Estudio	Experiencia
<p>Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Administrativa y afines u Otras Ingenierías.</p>	<p>Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.</p>

OTROS


Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.

VIII. ALTERNATIVAS

Estudio	Experiencia
<p>Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Electrónica,</p>	<p>No aplica.</p>

51

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

Telecomunicaciones y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Administrativa y afines u Otras Ingenierías. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	
OTROS	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	

983

Anexo 6. Soportes de caso de referencia 5.2



AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

I- IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	16
No. de cargos en planta de esta denominación:	Veinticuatro (24)
Dependencia:	Donde se ubique el cargo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
II- ÁREA FUNCIONAL:	
SECRETARÍA GENERAL – GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	
III- PROPÓSITO PRINCIPAL	
Garantizar que las dependencias de la entidad cuenten con los insumos y elementos necesarios para su funcionamiento.	
IV- DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none">1. Gestionar y apoyar los trámites necesarios para el mantenimiento de los bienes e instalaciones físicas de la entidad.2. Programar y coordinar el suministro de combustible para los vehículos automotores que lo requieran, de acuerdo con los procedimientos establecidos.3. Consolidar la información y elaborar en coordinación con las dependencias, el Plan Anual de Adquisiciones de la Agencia.4. Llevar el control de ingreso y salida de bienes que soliciten los servidores públicos, para el cumplimiento de sus funciones.5. Controlar el consumo del suministro de los servicios públicos para el funcionamiento de la entidad6. Consolidar necesidades y preparar el Plan de Compras de cada vigencia y su registro oportuno.7. Elaborar el informe de ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, según los requerimientos de los órganos de control.8. Elaborar documentos precontractuales de los procesos de la dependencia.9. Efectuar la proyección de vigencias futuras cuando las contrataciones de bienes y servicios así lo requieran10. Proyectar actos administrativos relacionados con los asuntos de su competencia.11. Consolidar los informes que le sean solicitados sobre los asuntos de su competencia para ser presentados con oportunidad y calidad.12. Realizar la supervisión de los contratos que le sean asignados.13. Participar en la elaboración y actualización de las políticas, procedimientos, manuales y demás documentos que se requieran para cumplimiento de las funciones asignadas.14. Cumplir con los principios, dimensiones, políticas, procesos, directrices e instrumentos del Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establecidos en la Agencia.15. Las demás inherentes a su naturaleza y al perfil del cargo que le sean asignadas por el superior inmediato y por las normas legales vigentes.	



AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

V- CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES	
Administración de bienes públicos. Administración de almacén. Inventario de bienes muebles o inmuebles. Manejo y adecuación de instalaciones. Elaboración de plan de necesidades. Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones físicas. Administración y mantenimiento del parque automotor.	
VI- COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Comunes	Por nivel jerárquico
Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones
VII - REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento en: Administración; Administración Pública; Economía; Contaduría Pública; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Derecho y Afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada .
ALTERNATIVA	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento en: Administración; Administración Pública; Economía;	Cuarenta y tres (43) meses de experiencia profesional relacionada .



Agencia
Nacional de
Seguridad Vial

**#Salvemos
VidasEnLaVía**



No. SG 2018000664 A
No. SG 2018000664 B
No. SG 2018000664 F

AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Contaduría Pública; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Derecho y Afines. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	
--	--





Agencia
Nacional de
Seguridad Vial

**#Salvemos
VidasEnLaVía**



No. SG 2018000664 A
No. SG 2018000664 B
No. SG 2018000664 F

AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



La movilidad
es de todos

Mintransporte

Anexo 7. Soportes de caso de referencia 5.3

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	19
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Naturaleza del empleo	De carrera administrativa

II. ÁREA FUNCIONAL
OFICINA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN – SERVICIOS DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN
III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Asegurar el óptimo funcionamiento de las aplicaciones de la entidad y su disponibilidad, implementando soluciones a las problemáticas que se generen en las diferentes áreas, así como lo que se requiera en el desempeño de las funciones del empleo, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente en la materia.
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar los reportes e informes que sean el resultado de las labores realizadas en el marco de sus actividades. 2. Liderar técnicamente la implementación y adquisición de infraestructura y comunicaciones de manera articulada con la Secretaría General 3. Gestionar los contratos para la operación y mantenimiento de la infraestructura tecnológica. 4. Administrar y actualizar los elementos de configuración (activos de servicio). 5. Gestionar la administración de los accesos a los sistemas de información de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Oficial de seguridad de TI. 6. Poner en producción, soportar y mantener las aplicaciones de acuerdo a los principios y políticas existentes, conjuntamente con los proveedores que se dispongan para estas funciones. 7. Operar y mantener las aplicaciones de acuerdo con el catálogo de servicios, haciendo seguimiento a los indicadores de desempeño operativos, para hacer los correctivos necesarios que aseguren los niveles de servicio definidos. 8. Diseñar los procesos y procedimientos para el mantenimiento del ecosistema de aplicaciones de la unidad de conformidad con los lineamientos vigentes. 9. Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado. 10. Aplicar las políticas en materia de seguridad de la información de la Entidad de conformidad con los lineamientos de política vigentes. 11. Adoptar todas las funciones o lineamientos definidas por el Jefe de Oficina de Gestión de la Información en el marco de la Planeación Estratégica de la Entidad. 12. Liderar los proyectos que le sean asignados. 13. Supervisar los contratos y convenios que le sean asignados. 14. Elaborar, gestionar al interior de la entidad y hacer seguimiento y control a la respuesta de las peticiones y consultas recibidas en la entidad, de acuerdo con el procedimiento diseñado para tal fin. 15. Participar en el desarrollo de los sistemas de gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de las actividades de las Políticas de Desarrollo Administrativo PDA, Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Calidad, Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y los demás determinados por el Gobierno Nacional para contribuir con el logro de los objetivos de la unidad y del área. 16. Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.
V. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES GENERALES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia. 2. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.

Anexo Resolución No. 627 de 2018 Manual de Funciones y Requisitos

3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.		
4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.		
5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.		
6. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.		
7. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.		
8. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.		
VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none">➤ Funcionamiento del sector minero energético en general➤ Planeación Estratégica de Tecnologías de Información➤ Gestión de proyectos y tecnologías de información➤ Gestión de proveedores y negociación➤ Conocimiento sistemas y auditoria de calidad➤ Seguridad de la Información➤ Conocimientos en sistemas de información geográfica➤ Mejores prácticas en la implementación de aplicaciones➤ Habilidades de comunicación efectiva➤ Diseño de sistemas de información➤ Manejo de herramientas computacionales➤ Derecho de petición➤ Modelo Estándar de Control Interno. MECI➤ Norma NTC-GP-1000:2004 o ISO 9001:2000.		
VII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES		
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO	
<ul style="list-style-type: none">➤ Aprendizaje continuo.➤ Orientación a resultados.➤ Orientación al usuario y al ciudadano.➤ Compromiso con la Organización.➤ Trabajo en Equipo.➤ Adaptación al cambio.	<ul style="list-style-type: none">➤ Aporte técnico profesional.➤ Comunicación Efectiva.➤ Gestión de procedimientos.➤ Instrumentación de decisiones.	
VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA		
Estudios		
Núcleo básico del Conocimiento	Disciplina	Posgrado y Tarjeta Profesional
Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines	Todos los programas profesionales excepto: Contaduría Pública.	Titulo de posgrado en la modalidad de especialización en las áreas relacionadas con las funciones del cargo.
Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines	Todos los programas profesionales excepto las siguientes ingenierías: control, sonido y naval.	
Ingeniería Industrial y Afines	Ingeniería Industrial; Ingeniería en automatización	
Ingeniería Mecánica y Afines	Ingeniería mecatrónica; Ingeniería mecánica; Ingeniería en mecatrónica; Ingeniería electromecánica.	Matricula o tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.
Matemáticas, Estadística y Afines	Matemáticas con énfasis en estadística, Estadística e informática, Matemáticas con énfasis en computación, informática matemática	
Experiencia		
Veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.		
IX. ALTERNATIVA		

Anexo Resolución No. 627 de 2018 Manual de Funciones y Requisitos

Estudios		
Núcleo básico del Conocimiento	Disciplina	Posgrado y Tarjeta Profesional
Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines	Todos los programas profesionales excepto: Contaduría Pública.	Matrícula o tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.
Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines	Todos los programas profesionales excepto las siguientes ingenierías: control, sonido y naval.	
Ingeniería Industrial y Afines	Ingeniería Industrial; Ingeniería en automatización	
Ingeniería Mecánica y Afines	Ingeniería mecatrónica; Ingeniería mecánica; Ingeniería en mecatrónica; Ingeniería electromecánica.	
Matemáticas, Estadística y Afines	Matemáticas con énfasis en estadística, Estadística e informática, Matemáticas con énfasis en computación, informática matemática	
Experiencia		
Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada.		

Bogotá D.C., noviembre de 2025.

Aspirante

EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ

Inscripción: 844187805

Cédula: 1016053509

Proceso de Selección Nos. 2527 a 2559 del 2023 – Distrito Capital 6

La ciudad.

Nro. de Reclamación SIMO 1179844963

Radicado(s) de Entrada CNSC No. 2025RE216819

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados publicados de la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco de los Procesos de Selección Nos. 2527 a 2559- Distrito Capital 6 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. 624 de 2024, cuyo objeto es: *“Adelantar el Proceso de Selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa “Distrito Capital 6”, desde la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos hasta la consolidación de los resultados finales para la conformación de las listas de elegibles, vacantes distribuidas en las modalidades de Ascenso y Abierto, que permitan proveerse de manera definitiva en las entidades del Distrito Capital de la Administración Pública, que participan en el Proceso”*

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

usted con el propósito de dar respuesta a la reclamación formulada con ocasión a los resultados publicados en la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en los Acuerdos de convocatoria de los Procesos de Selección Nos. 2527 a 2559 y sus respectivos Anexos, el pasado 06 de octubre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (05) días hábiles** siguientes, es decir, **desde las 00:00 horas del 7 de octubre hasta las 23:59 horas del día 14 de octubre de 2025**.

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

“RECLAMACION ANTECEDENTES”

“RECLAMACIÓN POR LA VALORACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA”

Adicionalmente, usted presento un documento donde manifiesta:

“7. SOLICITUD 1. Que se reclasifique la experiencia certificada por el SENA como experiencia profesional relacionada para la etapa de Valoración de Antecedentes. 2. Que se ajuste el puntaje en la etapa de valoración de antecedentes, pasando de 15 puntos a 40 puntos, conforme al Anexo Técnico de la Convocatoria. 3. Que se notifique la decisión a este concursante dentro de los plazos establecidos en el Acuerdo de Convocatoria y la normativa aplicable.”

Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través de PQR No. 2025RE216819 recibida por medio de la Ventanilla Única de la CNSC, usted formuló reclamación en la que señala:

“El día 10 de octubre de 2025, radiqué ante la plataforma SIMO la reclamación No. 1179844963, en la cual solicité la reclasificación de mi experiencia laboral certificada por el SENA para que sea tomada en cuenta como experiencia profesional relacionada, conforme al Criterio Unificado CNSC del 10 de noviembre de 2020. Esta solicitud se sustenta en la existencia de funciones equivalentes y procesos de gestión semejantes, demostrados en el documento de reclamación, y en el hecho de que, en concursos previos con idéntica naturaleza, el mismo operador Universidad

Libre y otros operadores como la Universidad Francisco de Paula Santander han reconocido dicha experiencia como profesional relacionada. No obstante, en el presente proceso, el operador no ha aplicado de manera uniforme el criterio unificado de la CNSC, generando incertidumbre e inconsistencia en la valoración de antecedentes, lo que afecta los principios de igualdad, objetividad, mérito y transparencia previstos en la Constitución y en la Ley 909 de 2004.”

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

1. Frente a su solicitud relacionada con “*Que se reclasifique la experiencia certificada por el SENA como experiencia profesional relacionada para la etapa de Valoración de Antecedentes.*”, analizada nuevamente la certificación laboral expedida por SENA, en la que se indica que laboró como PROFESIONAL GRADO 02, se ratifica que esta no puede ser considerada como válida para la asignación de puntuación en la Prueba de Valoración de Antecedentes, toda vez que dicha certificación NO se trata de experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo.

Lo anterior por cuanto, el Anexo Técnico del Proceso de Selección, disponen:

3.1.1. Definiciones

(...)

i) Experiencia Relacionada: *Es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer o en una determinada área de trabajo o área de la profesión, ocupación, arte u oficio (Decreto 785 de 2005, artículo 11). (...)*

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

La experiencia adquirida en empleos públicos debe ser en empleos del Nivel Profesional y en niveles superiores, siempre que se exija un título profesional como requisito para su desempeño. (subraya y negrilla propia).

Además, tenga en cuenta que, al momento de realizar el análisis donde se busca la relación entre la experiencia y el empleo, es un eje fundamental el propósito y las funciones, puesto que es con ello que es dable establecer relaciones de similitud.

En este sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, definió el concepto a tener en cuenta por medio del Criterio Unificado Para 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, con fecha de 18 de febrero de 2021, del Comisionado Ponente Frídoles Ballén Duque, de la siguiente manera:

4.2. Valoración de la experiencia relacionada

Cuando exista una sola función relacionada con alguna de las del empleo a proveer, será suficiente para entender cumplido el requisito de experiencia, siempre y cuando, la experiencia adquirida con la función o actividad desempeñada se relacione con alguna de las funciones misionales del empleo, y no con una genérica o transversal, que es común a varios empleos distintos entre sí. (Subrayado fuera de texto)

Adicionalmente, el Anexo Técnico (Casos) Criterio Unificado Frente A Situaciones Especiales Que Deben atenderse En La Verificación De Requisitos Mínimos Y La Prueba De Valoración De Antecedentes De Aspirantes Inscritos En Los Procesos De Selección Que Realiza La CNSC Para Proveer Vacantes Definitivas De Empleos De Carrera Administrativa, contempla:

(...)1. Cuando el empleo exige Experiencia Relacionada, ¿cómo se acredita dicha experiencia? (...)

*la experiencia relacionada es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que **tengan funciones similares a las del cargo a proveer** o en una determinada área de trabajo o área de la profesión ocupación, arte u oficio.*

*Bajo este entendido, se acreditará, mediante la presentación de certificaciones laborales que describan las funciones desempeñadas por el aspirante, o el objeto y actividades contractuales y que **por lo menos una de ellas se encuentre relacionada con las del empleo a proveer,***

siempre que tenga relación directa con el propósito del empleo, y no se trate de funciones transversales o comunes. (negritas y subraya fuera de texto)

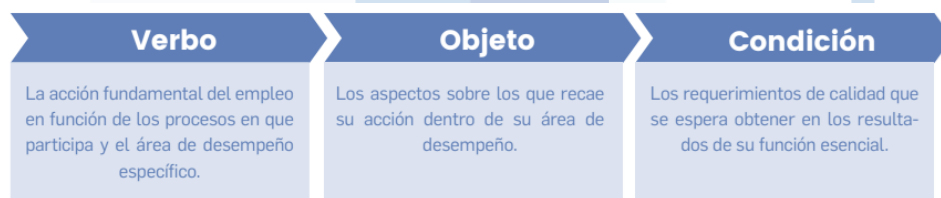
De los anteriores apartados se obtiene que, cuando se debe entablar un vínculo de relación-similitud, entre los soportes de experiencia y el empleo, esto se debe enfocar puntualmente en las funciones del empleo, las cuales **están directamente encaminadas a la consecución del propósito del mismo;** a manera de ejemplificación, para determinar la naturaleza de las funciones, la Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales, del Departamento Administrativo de la Función Pública contempla:

3.1 Descripción del propósito principal del empleo

Describe aquello que el empleo debe lograr o su razón de ser; es decir, el producto o servicio que ofrece y que lo caracteriza.

(...)

Cada empleo de la administración pública tiene un propósito principal o razón de ser único para el cumplimiento de la misión institucional. Dicho propósito es la descripción de su objeto fundamental en función del proceso/área al cual está adscrito.



3.2 Descripción de las funciones esenciales del empleo

A. Describen lo que una persona debe realizar.

B. Responden a la pregunta: “¿qué debe hacerse para lograr el propósito principal?”.

C. Cada función enuncia un resultado diferente.

D. Su redacción sigue el mismo ordenamiento gramatical que para el propósito principal: verbo + objeto + condición.

PASO 4 - Descripción de los conocimientos básicos o esenciales

(...)

saberes que debe poseer y comprender quien esté llamado al desempeño del empleo para realizar las funciones **esenciales tales como:** teorías, principios, normas, técnicas, conceptos y demás aspectos.

En consecuencia, se ratifica que la certificación en cuestión no puede ser tenida en cuenta para el factor de Experiencia, **toda vez que carece de los requisitos establecidos en el Anexo Técnico del Proceso de Selección y en los criterios de la CNSC para su valoración.**

2. Asimismo, para dar claridad frente al tiempo valorado, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015¹ en el artículo 2.2.2.3.8, cuando se acredite experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones, entidades o empresas (tiempos traslapados), **el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez**, salvo que se trate de medios tiempos o tiempos parciales en los casos autorizados, evento en los que se sumarán sin que excedan la jornada laboral de tiempo completo y el tiempo que exceda no será objeto de validación o valoración.

Así las cosas, revisados nuevamente los documentos aportados en la plataforma SIMO en el ítem de experiencia, se observa que, adjuntó la certificación laboral expedida por SENA, que indica que desempeñó el cargo de PROFESIONAL GRADO 02, desde el 10/01/2020 hasta 28/08/2024, la cual se puntuó parcialmente en la prueba de Valoración de Antecedentes, por cuanto la experiencia allí acreditada es parcialmente simultánea con la experiencia certificada como INDEPENDIENTE, en la cual se indica que laboró desde 1/7/2018 hasta 31/1/2020 y a la que, ya se le asignó puntaje en esta prueba y fue validada para el cumplimiento del requisito mínimo de experiencia.

En consecuencia, se mantiene el puntaje asignado en la prueba de valoración de antecedentes.

Lo anterior además se encuentra respaldado por el Anexo Técnico del Proceso de Selección:

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

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

(...)

*De conformidad con el artículo 12 del Decreto 785 de 2005, 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 del artículo 2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, “cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)”, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33). (Negrilla propia).*

3. En lo que corresponde a su inconformidad de que “Con el fin de reforzar la argumentación expuesta, a continuación, se presentan algunos casos concretos de concursos de mérito adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los cuales participo el mismo aspirante y se valoró la experiencia certificada por el SENA como experiencia profesional relacionada. ”, es preciso recordarle que, la carrera administrativa, fundada en la provisión por concurso público, a través del mérito y con la garantía de la igualdad de oportunidades para el acceso a los cargos públicos, es un rasgo esencial de nuestro ordenamiento constitucional, establecido en el artículo 125 de la Constitución.

En concordancia con la importancia que el constituyente de 1991 otorgó a la carrera administrativa, el artículo 130 de la Carta asignó su “administración y vigilancia” a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que en virtud de sus funciones proyectó los Acuerdos por los cuales se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección para proveer las vacantes definitivas de los empleos administrativos de la planta de personal del Sistema Específico de Carrera Administrativa de las entidades convocantes.

Así mismo, el artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015 establece que la convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso y a los participantes y, **que esta se debe suscribir con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y de competencias**. Por lo tanto, la CNSC expide para cada Convocatoria el correspondiente Acuerdo, que es el marco normativo específico de desarrollo y ejecución del Proceso de Selección.

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

4. Respecto a cuestionamiento relacionado con la falta de transparencia de la Universidad Libre en la ejecución del presente Proceso de Selección, es necesario aclarar el procedimiento que se debe ejecutar previamente a la apertura de la Convocatoria por parte de la CNSC, para lo cual nos permitimos transcribir el artículo 13 del Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, que señaló:

“ARTÍCULO 13. *“Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos (...)”.* (Subrayado fuera del texto)

En concordancia con la norma citada, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, dispone:

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

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

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

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

De lo expuesto, se establece que la planeación de la convocatoria se debe realizar conjuntamente y de forma armónica con la entidad a proveer los cargos pertenecientes al sistema general de carrera administrativa. Con base en lo anterior, la CNSC y la universidad operadora del proceso de selección, se fundamentan en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, documento del cual se derivan los requisitos mínimos para la admisión de los aspirantes, los criterios de calificación en la prueba de Valoración de Antecedentes y la definición de los ejes temáticos para la elaboración de las Pruebas Escritas. Lo anterior, en tanto dicho manual describe las funciones, requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad oferente de la vacante. Este documento es elaborado por la Unidad de Personal de cada entidad, conforme a lo dispuesto en el literal c) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

De lo anterior, queda claro que las normas de la convocatoria, son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los actores del proceso, en virtud de los principios que rigen la carrera administrativa.

Aunado a lo anterior y específicamente en lo concerniente a Valoración de Antecedentes, la Universidad Libre realizó su labor con los documentos que cada aspirante aportó a través del Aplicativo SIMO dentro del término establecido para ello y sólo se tuvo acceso en la modalidad de consulta, sin poder editar o manipular la información que allí reposa.

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

5. Por último, frente a su afirmación relacionada con la aparente vulneración de los derechos fundamentales de igualdad, objetividad, mérito y transparencia, con ocasión al desarrollo de la Prueba de Valoración de Antecedentes, es importante indicar que, ni la Comisión Nacional

del Servicio Civil ni la Universidad Libre de Colombia, Institución de Educación Superior operadora de este Proceso de Selección, han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la aplicación de la Prueba de Valoración de Antecedentes en el marco del Proceso de Selección No. 2527 a 2559 - Distrito Capital 6 , ya que la misma se adelantó en cumplimiento de los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, imparcialidad, eficiencia, eficacia, confiabilidad y validez contemplados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 775 de 2005, los cuales orientan el presente Concurso de Méritos.

En línea con lo anterior, resulta suficiente con mencionar que la calificación efectuada con la Prueba de Valoración de Antecedentes se fundamenta de manera irrestricta en el mérito y en la aplicación de las disposiciones que desarrollan dichos derechos constitucionales, como los Acuerdos del Proceso de Selección Distrito Capital 6, sus modificatorios y su Anexo Técnico; las cuales fueron aceptadas por usted al momento de su inscripción. Por lo tanto, el hecho de que no haya alcanzado el puntaje deseado en la Prueba de Valoración de Antecedentes no significa que se vulneren los derechos constitucionales antes referidos.

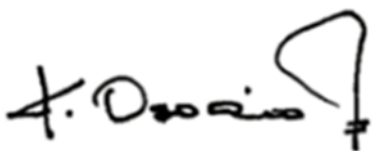
En un mismo sentido, tampoco se vislumbra que haya existido vulneración al derecho de igualdad por la falta absoluta de prueba que permita acreditar que, frente a otro concursante o participante en iguales o similares condiciones a las suyas, se le haya dado un trato diferente. Por lo tanto, al no poderse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

Por los anteriores argumentos fácticos y legales, **CONFIRMAMOS** su puntaje de **31.72** dentro del proceso, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo, que rigen el presente Proceso de Selección.

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 3.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,



GUILLERMO OSORIO VACA

Coordinador General

Proceso de Selección 2527 a 2559 - Distrito Capital 6

UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Natalia Andrea Cárdenas Patiño

Supervisó: Yisel Paola Cossio Ramos

Auditó: David Santiago Buitrago Molina

Aprobó: Jhon Marcelo Moreno

Señores,

JUZGADO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C. (Reparto)

E. S. D.

EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.016.053.509 expedida en Bogotá D.C., obrando en nombre propio, respetuosamente interpongo ACCIÓN DE TUTELA en contra de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y la UNIVERSIDAD LIBRE (como operador del concurso), por la presunta vulneración de mis derechos fundamentales al **debido proceso, igualdad, mérito, acceso al desempeño de funciones públicas, trabajo y protección judicial efectiva**.

I. HECHOS

1. El accionante se inscribió debidamente en la Convocatoria No. 2549 de 2023 – Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV (Distrito Capital 6), para el cargo de Profesional Especializado – Grado 04, Código OPEC 206109, por medio de la plataforma SIMO.
2. Dentro del proceso, después de haber presentado las pruebas escritas y obtener resultados sin novedad alguna, sin embargo, en la etapa de valoración de antecedentes, la Universidad Libre, como operador calificó la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como experiencia profesional general y no como **experiencia profesional relacionada**, otorgando un puntaje de 15 puntos en lugar de **40 puntos**.
3. El 13 de octubre de 2025, el accionante presentó una reclamación formal a través de la plataforma SIMO, bajo el radicado No. 1179844963, en la cual argumentó que las funciones desempeñadas en el SENA guardan relación directa y sustancial con las del cargo convocado, por cuanto ambas implican la gestión e implementación de sistemas de gestión institucional y de calidad.
4. Sostuvo además que las funciones certificadas por el SENA coinciden en su naturaleza y alcance con las funciones propias del cargo ofertado por la UAERMV (OPEC 206109) dentro del concurso de mérito, como se evidencia en el Anexo 2.
5. El 11 de octubre de 2025 el accionante presentó un Derecho de Petición ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), radicado bajo el número 2025RE216819, a través de la plataforma de Ventanilla Única. En dicho escrito solicitó a la CNSC ejercer control y seguimiento sobre la actuación del operador Universidad Libre, debido a la falta de criterios unificados y a la disparidad en la valoración de experiencias similares en procesos de selección anteriores. (Ver Anexo 3).
6. El 22 de octubre de 2025 la CNSC y el operador Universidad Libre emitieron respuesta al Derecho de Petición presentado el 11 de octubre de 2025. En términos generales, la CNSC trasladó la solicitud al operador, y este último informó que debía esperarse el desarrollo del debido proceso, indicando que la respuesta a la reclamación sobre la valoración de antecedentes sería publicada en la plataforma SIMO.
7. El 04 de noviembre de 2025 el operador Universidad Libre publicó en la plataforma SIMO los resultados de la valoración de antecedentes, dando respuesta a la reclamación presentada. En dicha respuesta, **el operador confirmó los resultados inicialmente asignados, sin efectuar corrección alguna**, argumentando que las funciones relacionadas deben tener correspondencia

con las funciones misionales del empleo convocado, y no con funciones genéricas. Esta decisión se sustentó en el “Criterio Unificado para Verificación de Requisitos Mínimos y Prueba de Valoración de Antecedentes” expedido por la CNSC el 18 de febrero de 2021. Ver anexo 4.

(...)

4.2. Valoración de la experiencia relacionada

Cuando exista una sola función relacionada con alguna de las del empleo a proveer, será suficiente para entender cumplido el requisito de experiencia, siempre y cuando, la experiencia adquirida con la función o actividad desempeñada se relacione con alguna de las funciones misionales del empleo, y no con una genérica o transversal, que es común a varios empleos distintos entre sí. (Subrayado fuera de texto)

8. Pero, es relevante resaltar que la función: **9 Implementar los planes y programas de protección ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente** (que son del Sistema integrado de Gestión) en el cargo de la OPEC 206109 de la UAERMV **hacen parte de las FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO (según el manual de funciones)** y están dentro del mismo grupo y clasificación de las otras funciones las cuales fueron tenidas en cuenta para definir las funciones relacionadas.

Figura 1.
Manual de funciones cargo UAERMV

Profesional Especializado Código 222 - Grado 04	
II. AREA FUNCIONAL	
Gerencia de Producción	
III. PROPOSITO PRINCIPAL	
Gestionar la programación, producción y despacho de mezclas que genera la Unidad y verificar el cumplimiento de la programación diaria, de los requisitos de calidad establecidos y de la normativa vigente.	
IV. FUNCIONES ESENCIALES DEL EMPLEO	
1.	Brindar elementos para la formulación de propuestas de políticas, programas, planes y proyectos para el desarrollo de las intervenciones de la malla vial, cicloinfraestructura y espacio público competencia de la Unidad.
2.	Gestionar el suministro de equipos, vehículos, maquinaria y plantas industriales de la Gerencia; así como el combustible requerido para el funcionamiento de estos, controlando el uso y consumo en coordinación con la Gerencia de Maquinaria y Equipos.
3.	Realizar la verificación del funcionamiento de los equipos, maquinaria, vehículos y plantas industriales requeridos para la producción de mezclas y reportar las novedades o fallas que pudieran presentarse, siguiendo los procedimientos establecidos.
4.	Gestionar las necesidades de materias primas e insumos requeridos, solicitando y controlando su ingreso-egreso para la producción de mezclas suministradas a frentes de obra en los términos solicitados.
5.	Realizar la programación para la producción de mezclas y el despacho de materiales e insumos que se requieran para la intervención en frentes de obra, dando cumplimiento a la programación, políticas de control de calidad y los requerimientos institucionales.
6.	Ejercer la supervisión de los contratos de suministro de mezclas por terceros y abastecimiento, suministro de insumos y materias primas para la producción interna de mezclas y los demás asignados a la Gerencia, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Manual de Contratación y Manual de Supervisión de la Entidad.
7.	Evaluar y gestionar las necesidades de la Gerencia de Producción, realizando los estudios para la adquisición de plantas industriales y equipos requeridos para la producción, de acuerdo con los requerimientos y metas de la Unidad.
8.	Efectuar seguimiento a la producción y despacho de mezclas, materiales e insumos a fin de confirmar el cumplimiento de la programación y procedimientos establecidos.
9.	Implementar los planes y programas de protección ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.
10.	Elaborar estudios y documentos requeridos para apoyar el proceso de Gestión Contractual, de acuerdo con las necesidades de la dependencia y teniendo en cuenta los lineamientos

9. Así las cosas, se evidencia una flagrante vulneración a mis derechos fundamentales ya que la decisión del operador Universidad Libre y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de mantener inalterada la valoración de antecedentes, pese a la evidente correspondencia entre las funciones certificadas por el SENA y las funciones esenciales del empleo OPEC 206109 de la UAERMV, vulnera de manera directa el acceso al desempeño de funciones públicas, al debido proceso.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

- Derecho al debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política).
- Derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución Política).
- Derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política).
- Derecho al acceso al desempeño de funciones públicas y a la carrera administrativa (artículo 40 numeral 7 de la Constitución Política).
- Derecho al principio de mérito (artículo 125 de la Constitución Política).
- Derecho a la protección judicial efectiva (artículo 229 de la Constitución Política).

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

Sobre la valoración de antecedentes:

Sea lo primero mencionar que la acción de tutela es procedente para la protección de los derechos fundamentales al **debido proceso, igualdad, mérito, acceso a cargos públicos, trabajo y protección judicial efectiva**, vulnerados por la omisión y actuaciones del operador Universidad Libre y la falta de control oportuno por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) en el proceso de la Convocatoria No. 2549 de 2023 – Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (Distrito Capital 6), cargo Profesional Especializado – Grado 04, Código OPEC 206109.

Ahora, la Universidad Libre debería haber aplicado el criterio de similitud, haciendo más explícito el nexo causal entre la experiencia certificada y las funciones del cargo:

“La experiencia profesional relacionada se configura cuando existe correspondencia o similitud funcional entre las actividades desempeñadas y las funciones del empleo convocado, sin que se exija identidad absoluta entre las tareas o denominaciones.”

Dicho criterio tiene carácter vinculante para todos los operadores de los concursos de mérito, quienes deben aplicarlo de forma coherente, objetiva y uniforme, garantizando el respeto al principio de mérito, igualdad y debido proceso administrativo.

En desarrollo de este criterio, la jurisprudencia del Consejo de Estado ha consolidado un entendimiento coincidente sobre la valoración de la experiencia profesional relacionada. En la Sentencia 1723 de 2012, la Sección Quinta señaló:

“La valoración de la experiencia relacionada no exige una coincidencia literal entre las funciones desempeñadas y las del cargo convocado, sino una afinidad funcional que permita inferir la aplicación de conocimientos, competencias y responsabilidades equivalentes.”

En este contexto, yo demostré que en mi experiencia laboral desempeñé funciones idénticas o sustancialmente relacionadas con las del empleo convocado, especialmente aquellas vinculadas al **Sistema Integrado de Gestión (SIG)**, como lo establece la función esencial No. 9 del manual de funciones del cargo ofertado con OPEC 206109:

“Implementar los planes y programas de protección ambiental y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.”

No obstante, el operador **omitió valorar objetivamente** esta correspondencia, aplicando un criterio restrictivo e interpretativo contrario al principio de razonabilidad y proporcionalidad, al afirmar que solo se tendrían en cuenta las “**funciones misionales**” y no las “**genéricas**”.

Esa interpretación desconoce que el manual de funciones expresamente integra el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente dentro de las funciones esenciales del cargo, y por tanto, su exclusión carece de sustento técnico y jurídico.

En consecuencia, el operador incurrió en una falta de motivación suficiente, vulnerando mi derecho fundamental al debido proceso administrativo transparente y fundado en la valoración integral de la prueba aportada.

Por otro lado, considero que fui objeto de un trato desigual frente a otros concursantes cuyas experiencias laborales, en contextos funcionales similares, sí fueron reconocidas como relacionadas. La CNSC y el operador no aplicaron criterios uniformes de valoración, desconociendo el principio de igualdad de condiciones en los concursos de mérito, previsto en el artículo 125 de la Constitución y en el artículo 2° de la Ley 909 de 2004.

La disparidad de criterios entre procesos y convocatorias similares (hecho que el accionante denunció en su Derecho de Petición radicado 2025RE216819) revela una falta de uniformidad en la aplicación del Criterio Unificado para Verificación de Requisitos Mínimos y Valoración de Antecedentes (CNSC, 18 de febrero de 2021), con lo cual se afecta la objetividad y transparencia del proceso de selección.

La valoración inadecuada y arbitraria de la experiencia certificada limita injustificadamente mi posibilidad de participar en igualdad de condiciones en el concurso de mérito y acceder al empleo público, contrariando el principio del mérito como fundamento del acceso al servicio público.

El desconocimiento del contenido del manual de funciones y de la coincidencia funcional entre el cargo del SENA y el convocado por la UAERMV implica una **exclusión indirecta e infundada**, que obstaculiza su derecho a competir bajo criterios objetivos y verificables.

La CNSC, como ente rector, tiene el deber de garantizar la aplicación uniforme de los criterios de valoración y de ejercer control sobre los operadores para evitar actuaciones arbitrarias. Al omitir esta función y convalidar una decisión infundada, se configura una vulneración por omisión administrativa y una afectación sustancial de los derechos fundamentales del accionante.

Además, en el marco del principio de confianza legítima, yo como concursante tengo derecho a esperar que la experiencia adquirida en cargos con funciones equivalentes —**especialmente dentro del mismo sistema de gestión institucional— sea valorada conforme al manual de funciones del empleo ofertado.**

Procedencia excepcional de la acción de tutela en concursos de mérito

En el presente caso, la acción de tutela resulta procedente como mecanismo transitorio e inmediato, toda vez que el medio ordinario —la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción contenciosa administrativa— no es idóneo ni eficaz para evitar la vulneración actual de los derechos fundamentales del accionante y la inminencia de un perjuicio irremediable.

La Corte Constitucional en su **Sentencia T-081 de 2021**, precisó que la acción de tutela puede proceder excepcionalmente en los concursos de mérito cuando el uso del medio judicial ordinario resulta ineficaz para impedir que el proceso avance y se consoliden situaciones que hagan inocua cualquier decisión posterior.

En mi caso la falta de corrección de la calificación de la experiencia **me mantiene actualmente en el cuarto lugar de la lista inicial de elegibles**, cuando de reconocerse su experiencia profesional como relacionada **ascendería al primer o segundo puesto**. Teniendo en cuenta que la Convocatoria No. 2549 de 2023 contempla **dos vacantes** para el cargo de Profesional Especializado – Grado 04 (OPEC 206109), la continuación del proceso sin corregir el error implicaría la pérdida definitiva de la oportunidad laboral y la materialización del perjuicio irremediable, al ser nombrados los aspirantes en primer y segundo lugar. La ineficacia se configura por la inminencia de la expedición del acto de nombramiento de los primeros dos, haciendo el nombramiento del accionante *imposible* o la decisión *inocua* si debe esperar la lentitud del proceso contencioso.

Por ello, la tutela se presenta como único mecanismo inmediato y eficaz para garantizar los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, mérito y acceso al desempeño de funciones públicas, y para evitar un daño de imposible reparación posterior.

En la Sentencia SU-446 de 2011, la Corte señaló que el principio de mérito para la asignación de cargos públicos en la administración tiene como objetivo asegurar que el Estado disponga de servidores con la experiencia, conocimientos y compromiso necesarios, de manera que puedan demostrar su capacidad real y obtener resultados cada vez más eficientes. Corte Constitucional, SU-446 de 2011, disponible en

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69316>

Por su parte, La Sentencia T-180 de 2015 aclaró que la acción de tutela en procesos de concursos de mérito solo procede de forma excepcional, cuando, aunque exista otro mecanismo judicial de defensa, este no sea adecuado para prevenir un daño irreparable. Corte Constitucional, T-180 de 2015, disponible en

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72853>

Por último, el Consejo de Estado ha indicado que la Corte Constitucional ha reiterado que la acción de tutela es un instrumento de protección de derechos fundamentales de carácter residual y subsidiario, por lo que su aplicación se limita a la salvaguarda inmediata de dichos derechos (Consejo de Estado, Boletín Jurídico), disponible en

Por tanto, la tutela resulta procedente en este caso, dado que los mecanismos ordinarios, como la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, no resultan eficaces ni oportunos para evitar la vulneración y el perjuicio derivado de la exclusión injustificada del accionante del proceso de mérito.

Complemento: Criterio Unificado CNSC y Jurisprudencia sobre experiencia profesional relacionada

La **Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)**, mediante el *Criterio Unificado sobre Valoración de la Experiencia* del **10 de noviembre de 2020**, estableció expresamente que:

“La experiencia profesional relacionada se configura cuando existe correspondencia o similitud funcional entre las actividades desempeñadas y las funciones del empleo convocado, sin que se exija identidad absoluta entre las tareas o denominaciones.”

Dicho criterio tiene carácter vinculante para todos los operadores de los concursos de mérito, quienes deben aplicarlo de forma coherente, objetiva y uniforme, garantizando el respeto al principio de mérito, igualdad y debido proceso administrativo.

En desarrollo de este criterio, la **jurisprudencia del Consejo de Estado** ha consolidado un entendimiento coincidente sobre la valoración de la experiencia profesional relacionada. En la **Sentencia 1723 de 2012**, la Sección Quinta señaló:

“La valoración de la experiencia relacionada no exige una coincidencia literal entre las funciones desempeñadas y las del cargo convocado, sino una afinidad funcional que permita inferir la aplicación de conocimientos, competencias y responsabilidades equivalentes.”

Del mismo modo, en la **Sentencia Radicación No. 11001-03-25-000-2010-00021-00 (Consejo de Estado, Sección Quinta, 2010)**, se reiteró que:

“El concepto de experiencia relacionada debe interpretarse de manera sistemática y razonable, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones y los conocimientos requeridos, evitando valoraciones restrictivas que desconozcan el principio de mérito y el derecho al acceso a cargos públicos.”

Estos precedentes y criterios constituyen doctrina obligatoria para la CNSC y sus operadores, por lo que su desconocimiento configura una vulneración directa a los derechos fundamentales del accionante al **debido proceso, igualdad, mérito y acceso a cargos públicos**, en tanto la valoración efectuada se aparta de los parámetros interpretativos uniformes definidos por la autoridad competente en materia de carrera administrativa.

Finalmente, sobre la inmediatez debo decir que, si bien el concurso inició en 2023, la vulneración se configuró y consolidó con la publicación del resultado adverso de la Valoración de Antecedentes (4 de noviembre de 2025), haciendo que el tiempo transcurrido hasta la interposición de la tutela sea prudencial y razonable (pocos días o semanas después)

V. PRETENSIONES

1. Que se amparen mis derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, mérito, trabajo y protección judicial efectiva.
2. Que se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y al operador Universidad Libre reconocer la experiencia certificada por el SENA como **experiencia profesional relacionada**, conforme al Criterio Unificado CNSC del 10 de noviembre de 2020, para el caso del cargo con OPEC 206109
3. Que, en consecuencia, se ordene ajustar el puntaje obtenido por el accionante en la etapa de valoración de antecedentes de 15 puntos como Experiencia Profesional (valorada inicialmente) **a 40 puntos como Experiencia profesional Relacionada**, tal cual como lo establece el anexo técnico del concurso. (Ver Anexo 5)
4. Como consecuencia del ajuste de puntaje, que se modifique la lista de elegibles para el cargo de OPEC 206109 y de esa manera se ordene a la UAERMV proceder con el nombramiento en período de prueba del accionante al ascender al primer puesto.

VI. PRUEBAS

1. anexo 1. Análisis técnico de las etapas y puntuaciones del concurso
2. anexo 2. Reclamación antecedentes DISTRITO 6
3. Anexo 3. Petición a la CNSC
4. Anexo 4. Respuesta por SIMO LIBRE de antecedentes.
5. Anexo 5. Técnico del Acuerdo

Atentamente,



EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ

C.C. No. 1.016.053.509 de Bogotá D.C.

Correo electrónico: ingmec.edwinlopez@gmail.com

Teléfono: 3142115993

ANEXO 1 – Análisis técnico de las etapas y puntuaciones del concurso

Etapas de concurso DISTRITO 6 y su respectivo valor

Tabla 1

Etapas de concurso y pesos porcentuales

ETAPAS PROCESO DISTRITO 6	PESO PORCENTUAL
Verificación de Requisitos Mínimos (VRM)	0%
Pruebas Escritas (funcional y comportamental)	80%
Valoración de Antecedentes	20%
TOTAL	100%

Nota: información extraída del acuerdo 102 de 2023, tabla 8.

Ahora bien, en el caso específico de la VALORACION DE ANTECEDENTES que corresponde al 20% de la puntuación del proceso en general y para al OPEC 206109 – Grado 04 en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial (UAERMV) donde su requisito mínimo de experiencia es: 54 EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, aplica las valoraciones según numeral 5.1. **Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional) o relacionada (niveles Técnico y Asistencial)**, Del anexo técnico del acuerdo No 12 del 2023 donde se establecen las reglas del proceso *UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE REHABILITACIÓN Y MANTENIMIENTO VIAL - UMV- Proceso de Selección No. 2549 de 2023 - DISTRITO CAPITAL 6* ”

Tabla 2

Valoración de antecedentes para profesional con experiencia relacionada

5.1.1. Empleos del Nivel Profesional

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

Nota: información extraída del anexo técnico del acuerdo 102 de 2023, numeral 5.1.1

De acuerdo con la tabla 2, tiene mayor puntaje la EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA que la EXPERIENCIA PROFESIONAL, en ese sentido, para el caso en mención el aspirante EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ tiene más de 55 meses de experiencia adicional a los 54 meses exigidos como requisito mínimo, el punto de **controversia y reclamación** se debe a que; esos 55 meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL adicional, el operador del concurso (Universidad libre) los conto como Experiencia profesional, en lugar de, contarlos como **EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA**. A continuación, se calcula y compara el valor del puntaje para los 2 tipos diferentes de experiencia, según los lineamientos del concurso descritos en el Anexo técnico en el numeral 5.4.1. **Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional) o Relacionada (Niveles Técnico y**

Asistencial), en el literal A, el cargo o vacante de OPEC 206109 pertenece GRUPO 4 por exigir mas de 37 meses de experiencia profesional relacionada en el requisito mínimo

Figura 2.

Formula del cálculo experiencia profesional relacionada

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

Nota: información extraída del anexo técnico del acuerdo 102 de 2023, numeral 5.4.1 grupo 4

Teniendo en cuenta la descripción de la figura 2, que 1440 días equivalen a 48 meses, se puede concluir que solo basta con tener 48 meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA para obtener 40 puntos en la etapa de VALORACION DE ANTECEDENTES y en ese sentido, los 7 meses restantes se pueden tomar para calcular el puntaje como EXPERIENCIA PROFESIONAL.

Finalmente, al calcular el puntaje del participante EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ, debería tener como calificación en la etapa de VALORACION DE ANTECEDENTES en el factor de experiencia, los siguientes puntajes:

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA: 40 puntos de 40 máximo

EXPERIENCIA PROFESIONAL: aproximadamente 3 puntos de 15 máximo

TOTAL: 43 PUNTOS

puntaje actual en los resultados errados del concurso (valoración realizada por la Universidad Libre):

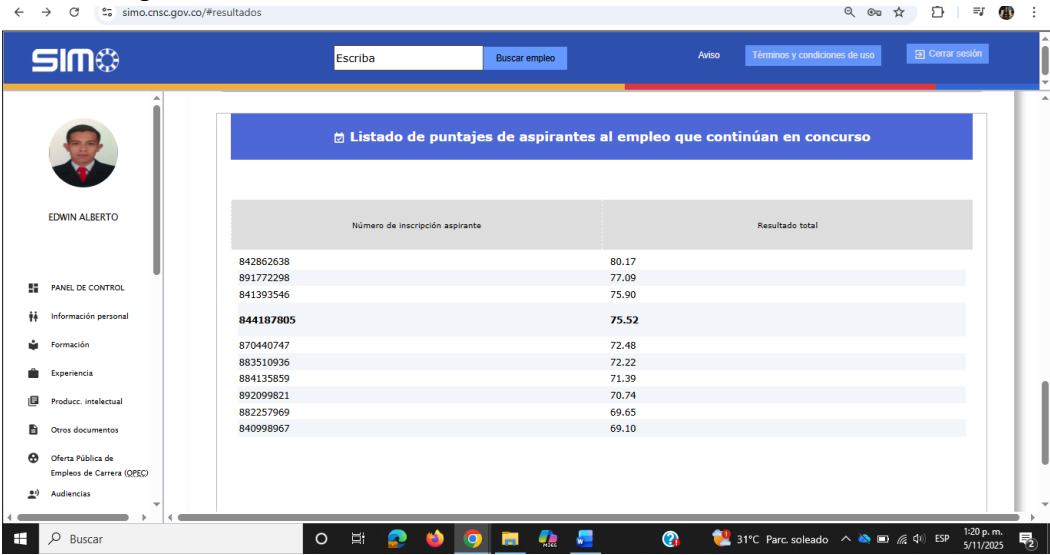
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA: 1.72 puntos de 40 máximo

EXPERIENCIA PROFESIONAL: 15 puntos de 15 máximo

TOTAL: 16.72 PUNTOS

Esto muestra una diferencia superior a 25 puntos en la VALORACION DE ANTECEDENTES a favor del aspirante EDWIN LOPEZ LOPEZ, lo cual equivale al 25% de la etapa de valoración de antecedentes, en términos generales equivale al 25% de 20 puntos sobre el puntaje final o general del proceso, es decir, esa diferencia de 25 puntos a favor del aspirante en la etapa de valoración de antecedentes, representan **5 puntos a favor del aspirante en el resultado general o final del proceso.**

Figura 3.
Resultados generales Simo



Tal como se evidencia en la figura 3. Al ajustar los resultados de la valoración de antecedentes y aumentar 5 puntos en la posición general del concurso, el aspirante Edwin Lopez Lopez asciende al primer puesto del concurso.

**JUZGADO PRIMERO (1º) DE FAMILIA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS
DE BOGOTÁ, D.C.**

25 de noviembre de dos mil veinticinco (2025)

Ref.: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ

ACCIONADOS: UNIVERSIDAD LIBRE y COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC.

VINCULADOS: Inscritos en el proceso de Selección No. 2549 de 2023 – Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV (Distrito Capital 6), para el cargo de Profesional Especializado – Grado 04, Código OPEC 206109

(110013410001-2025-00058-00).

Se procede a emitir fallo de primera instancia dentro de la acción de tutela promovida por **EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ** contra la **UNIVERSIDAD LIBRE** y la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, mérito, acceso al desempeño de funciones públicas, trabajo y protección judicial efectiva.

ANTECEDENTES:

En el escrito de tutela señala el accionante en síntesis:

Que se inscribió en la Convocatoria No. 2549 de 2023 – Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial - UAERMV (Distrito Capital 6), para el cargo de Profesional Especializado – Grado 04, Código OPEC 206109, por medio de la plataforma SIMO.

Que después de haber presentado las pruebas escritas, en la etapa de valoración de antecedentes, la Universidad Libre calificó la experiencia certificada por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) como experiencia profesional general y no como experiencia profesional relacionada, otorgando un puntaje de 15 puntos en lugar de 40 puntos.

Que el 13 de octubre de 2025, el accionante presentó una reclamación formal a través de la plataforma SIMO, bajo el radicado No. 1179844963, en la cual argumentó que las funciones desempeñadas en el SENA guardan relación directa

y sustancial con las del cargo convocado, por cuanto ambas implican la gestión e implementación de sistemas de gestión institucional y de calidad.

Que las funciones certificadas por el SENA coinciden en su naturaleza y alcance con las funciones propias del cargo ofertado por la UAERMV (OPEC 206109) dentro del concurso de mérito.

Que el 11 de octubre de 2025 el accionante presentó un Derecho de Petición ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), radicado bajo el número 2025RE216819, a través de la plataforma de Ventanilla Única. En dicho escrito solicitó a la CNSC ejercer control y seguimiento sobre la actuación del operador Universidad Libre, debido a la falta de criterios unificados y a la disparidad en la valoración de experiencias similares en procesos de selección anteriores.

Que el 22 de octubre de 2025 la CNSC y el operador Universidad Libre emitieron respuesta al Derecho de Petición presentado el 11 de octubre de 2025. En términos generales, la CNSC trasladó la solicitud al operador, y este último informó que debía esperarse el desarrollo del debido proceso, indicando que la respuesta a la reclamación sobre la valoración de antecedentes sería publicada en la plataforma SIMO.

Que el 04 de noviembre de 2025 el operador Universidad Libre publicó en la plataforma SIMO los resultados de la valoración de antecedentes, dando respuesta a la reclamación presentada. En dicha respuesta, el operador confirmó los resultados inicialmente asignados, sin efectuar corrección alguna, argumentando que las funciones relacionadas deben tener correspondencia.

Que se evidencia una flagrante vulneración a sus derechos fundamentales ya que la decisión del operador Universidad Libre y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de mantener inalterada la valoración de antecedentes, pese a la evidente correspondencia entre las funciones certificadas por el SENA y las funciones esenciales del empleo OPEC 206109 de la UAERMV, vulnera de manera directa el acceso al desempeño de funciones públicas, al debido proceso.

PRETENSIONES:

“(..)

1. Que se amparen mis derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, mérito, trabajo y protección judicial efectiva.

2. Que se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y al operador Universidad Libre reconocer la experiencia certificada por el SENA como **experiencia profesional relacionada**, conforme al Criterio Unificado CNSC del 10 de noviembre de 2020, para el caso del cargo con OPEC 206109

3. Que, en consecuencia, se ordene ajustar el puntaje obtenido por el accionante en la etapa de valoración de antecedentes de 15 puntos como Experiencia Profesional (valorada inicialmente) **a 40 puntos como Experiencia profesional Relacionada**, tal cual como lo establece el anexo técnico del concurso. (Ver Anexo 5)

4. Como consecuencia del ajuste de puntaje, que se modifique la lista de elegibles para el cargo de OPEC 206109 y de esa manera se ordene a la UAERMV proceder con el nombramiento en período de prueba del accionante al ascender al primer puesto.

(...)

TRAMITE DE LA ACCIÓN

Una vez asumido el conocimiento de la presente acción, se ordenó dar traslado a las accionadas y vinculados respecto de sus actuaciones en los hechos denunciados en esta acción constitucional, para que se pronunciaran en relación con las pretensiones de la accionante.

RESPUESTA DE LAS ACCIONADAS:

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:

Refiere que las actuaciones adelantadas por la CNSC se encuentran ajustadas a derecho y no existe vulneración a los derechos fundamentales supuestamente violados del accionante. Por lo tanto, esa Comisión Nacional solicita se declare la improcedencia de la presente acción constitucional, toda vez que, revisados nuevamente por el Operador del proceso de selección, los folios cargados en el módulo de experiencia, dentro del perfil del accionante en SIMO, se observa que aportó el certificado de experiencia laboral expedido por el SENA, en el que se indica que laboró como Profesional Grado 02. Este documento no puede ser considerado como válido para la asignación de puntuación en la prueba de Valoración de Antecedentes, toda vez que, dicha certificación NO se trata de experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo al cual aspira el accionante.

Que la jurisdicción de lo contencioso administrativo es el escenario natural para la reivindicación de los derechos fundamentales, que considera la parte accionante,

están siendo conculcados. Allí, el interesado puede reclamar el restablecimiento de los derechos fundamentales que le hayan sido vulnerados.

Que en el caso sub examine, la controversia gira en torno al inconformismo de la parte accionante respecto de la normatividad que rige el concurso de méritos, específicamente en cuanto a la etapa de valoración de antecedentes, situaciones que se encuentran plenamente reglamentadas en el Acuerdo rector del concurso de méritos, acto administrativo de carácter general, respecto del cual la parte accionante cuenta con un mecanismo de defensa idóneo para controvertirlo, razón por la que la tutela no es la vía idónea para cuestionar la legalidad de dichos actos.

Que en el presente caso, no sólo la parte accionante no demostró la inminencia, urgencia, gravedad y el carácter impostergable del amparo que se reclama, como quiera que no puede trasladarse la responsabilidad del aspirante frente a la acreditación de estudio y experiencia, que quiere se tengan en cuenta en esta etapa a la CNSC, el acuerdo rector y la OPEC determinaron de manera clara y detallada los requisitos que debía contener la información que podía ser objeto de puntuación en esta etapa.

Que la certificación expedida por el SENA no puede ser tomada en cuenta para el factor de Experiencia, pues carece de los requisitos establecidos en el Anexo Técnico del Proceso de Selección y en los criterios de la CNSC para su valoración. Además, no tiene relación con el propósito y funciones del empleo al cual aspira el accionante.

UNIVERSIDAD LIBRE:

Señala que la convocatoria es la regla a seguir tanto por la parte convocante como por todos y cada uno de los participantes o aspirantes.

Que revisados nuevamente los folios cargados en el módulo de experiencia, dentro del perfil del aspirante en SIMO, se observa que el tutelante aportó el certificado de experiencia laboral, expedido por el SENA, en la que se indica que laboró como PROFESIONAL GRADO 02, frente a lo que se ratifica que esta no puede ser considerada como válida para la asignación de puntuación en la Prueba de Valoración de Antecedentes, toda vez que dicha certificación NO se trata de experiencia profesional relacionada con las funciones del empleo.

Que lo anterior ocurre por cuanto, el Anexo Técnico del Proceso de Selección señala que se debe entablar un vínculo de relación-similitud, entre los soportes de experiencia y el empleo, esto se debe enfocar puntualmente en las funciones del empleo, las cuales están directamente encaminadas a la consecución del propósito del mismo.

Que la certificación en cuestión no puede ser tenida en cuenta para el factor de Experiencia, toda vez que carece de los requisitos establecidos en el Anexo Técnico del Proceso de Selección y en los criterios de la CNSC para su valoración.

Que previo a la inscripción, correspondía a cada aspirante revisar detalladamente los requisitos y funciones del empleo, y verificar que los documentos aportados con miras a su validación en la Prueba de Valoración de Antecedentes se relacionaran con el empleo para el cual aplicaban.

Que NO es procedente la puntuación en la Prueba de Valoración de Antecedentes del documento por el cual el accionante presenta inconformidad por medio del escrito de tutela, ya que debe respetarse lo establecido en los Acuerdos del Proceso de Selección y sus Anexos Técnicos, toda vez que son las normas que regulan el concurso, las cuales son de obligatorio cumplimiento para todos los concursantes, entidades e instituciones que participen en este Proceso de Selección por Mérito, de conformidad con el numeral 1° del artículo 31 de la Ley 909 de 2004; y ya que acceder a la solicitud implicaría vulnerar el principio de igualdad que rige el proceso y por medio del cual se debe garantizar que todos los aspirantes tengan acceso a la misma información y al mismo trato.

Que el análisis realizado en la prueba de Valoración de Antecedentes, no se realizó de manera arbitraria ni al azar; pues la Universidad Libre se ciñó a los criterios y parámetros que fueron debidamente planeados con anterioridad a la apertura del Proceso de Selección de acuerdo con la denominación y naturaleza de los cargos; los cuales se encuentran plasmados en el Anexo Técnico de los Acuerdos del concurso.

Que la Universidad ha justificado debidamente el resultado asignado al accionante durante la prueba de Valoración de Antecedentes. Además, se han respetado las reglas del concurso y se ha garantizado el derecho de defensa del concursante, dado que todos los inscritos tuvieron la oportunidad de presentar reclamaciones dentro de los plazos establecidos.

Que no existe vulneración a ningún derecho fundamental del accionante y que la acción constitucional es improcedente.

CONSIDERACIONES

Cuestión previa:

Previo a afrontar el estudio de fondo, se analizará la procedencia de la acción de tutela en este asunto. Verificados los requisitos de procedibilidad de la solicitud de amparo, de ser el caso, se formulará el respectivo problema jurídico para examinar si existe vulneración a los derechos fundamentales del accionante.

Legitimación en la causa.

Conforme al artículo 86 Superior, *“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.”*

Las normas que regulan la acción de tutela establecen una serie de posibilidades mediante las cuales todo ciudadano puede hacer uso de ella, siempre que se cumpla con el requisito de legitimación en la causa: Al respecto ha sostenido la jurisprudencia en Sentencia T-552 de 2006. M. P.: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO:

“(…) la legitimación en la causa por activa en los procesos de tutela se predica siempre de los titulares de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados. Sin embargo, tal como lo ha establecido la Corte en anteriores oportunidades, a partir de las normas de la Constitución y del decreto 2591 de 1991, el ordenamiento jurídico colombiano permite cuatro posibilidades para la promoción de la acción de tutela. La satisfacción de los presupuestos legales o de los elementos normativos de alguna de estas cuatro posibilidades, permiten la configuración de la legitimación en la causa, por activa, en los procesos de tutela.

En ese orden de ideas, esas cuatro posibilidades son las siguientes: (i) el ejercicio directo de la acción de tutela. (ii) El ejercicio por medio de representantes legales (caso de los menores de edad, los incapaces absolutos, los interdictos y las personas jurídicas). (iii) El ejercicio por medio de apoderado judicial, caso en el cual el apoderado debe ostentar la condición de abogado titulado y al escrito de acción se debe anexar el poder especial para el caso, o en su defecto el poder general respectivo. Y (iv) la del ejercicio por medio de agente oficioso. (...).”

En el presente asunto y como quiera que el accionante presenta la acción en nombre propio, se cumple con el requisito de legitimación en la causa por activa.

Frente a la legitimación en la causa por pasiva la misma se ve satisfecha teniendo en cuenta que es de las accionadas de quienes se predica la vulneración a los derechos fundamentales del accionante.

Inmediatez

La Sentencia T-198 de 2014, señaló la inmediatez, como: *“un requisito de procedibilidad de la acción de tutela que permite cumplir con el propósito de la protección inmediata y por tanto efectiva de los derechos fundamentales, cuando estos resulten afectados por la acción u omisión de autoridades públicas o de los particulares en los eventos establecidos en la ley. Igualmente ha sido consistente la jurisprudencia constitucional en advertir que no cualquier tardanza en la presentación de las acciones de tutela acarrea su improcedencia, sino sólo aquella que pueda juzgarse como injustificada o irrazonable, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso, pues en algunos, un año puede ser muy amplio y en otros eventos puede ser un plazo razonable.”*

Dicha Corporación ha enunciado como criterios para evaluar la razonabilidad del plazo: “ i) Que existan razones válidas para la inactividad, como la fuerza mayor, el caso fortuito, la incapacidad o imposibilidad para interponer la tutela en un término razonable; ii) La permanencia en la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales; iii) La situación de debilidad manifiesta del actor, que hace desproporcionada la carga de razonabilidad del plazo para intentar la acción.”

En el presente asunto, teniendo en cuenta que la fecha en que se resuelve la reclamación del accionante es el 4 de noviembre de 2025, se cumple con el requisito de inmediatez.

Subsidiariedad.

Para el caso en estudio, habrá de recordarse que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario y residual, definido en el citado artículo 86 de la C.P. y en el artículo 6º del decreto 2591 de 1991, en los siguientes casos: (i) cuando el actor no dispone de otro medio judicial de defensa; (ii) cuando los otros medios resultan inidóneos o ineficaces para el amparo de los derechos fundamentales, o (iii) para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. En el primer y segundo caso, la protección constitucional tiene un carácter definitivo, mientras que en el tercero tiene uno transitorio.

En este sentido, resulta pertinente rememorar que la acción de amparo está dirigida a proteger de manera inmediata derechos fundamentales constitucionales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública -o de particulares en ciertos casos-.

Sin embargo, las normas en mención señalan que el principio de subsidiariedad tiene dos excepciones, a saber: (i) Que a pesar de la existencia de otro mecanismo judicial, este no sea eficaz o idóneo para la protección de los derechos transgredidos; o (ii) que la acción sea interpuesta como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por otra parte, conocido es que para que proceda la acción de tutela, se requiere que dentro del ordenamiento jurídico colombiano no exista otro medio de defensa judicial que permita garantizar el amparo deprecado, o que existiendo este, se promueva para precaver un perjuicio irremediable caso en el cual procederá como mecanismo transitorio.

De esta manera, en el marco del principio de subsidiariedad, es dable afirmar que *“la acción de tutela, en términos generales, no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos impuestos de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten”*. T-575 de 2015, M.P Gabriel Eduardo Mendoza.

En el presente caso, se observa que el génesis de la tutela es que la reclamación formulada por el accionante no fue resuelta de manera satisfactoria a sus intereses; así, lo pretendido es que la experiencia acreditada se le contabilice como experiencia profesional relacionada, lo que le otorgaría una mayor puntuación; sin embargo, revisada la respuesta dada a la reclamación, la misma se estima completa y resuelve de fondo lo pretendido por el hoy accionante, diferente es que no sea lo esperado por este; lo que en todo caso no puede entrar a controvertirse a través de una acción de tutela.

Frente a lo anterior, es preciso recordar que la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial no pueden darse por sentadas, ni ser descartadas de manera general, sin consideración a las circunstancias particulares del caso.

Así, es preciso recordar la sentada jurisprudencia constitucional:

“(...) esta corporación ha reiterado que el estudio de procedencia de la acción de tutela, cuando el actor pretende controvertir un acto administrativo, debe considerar que el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –CPACA– consagró mecanismos de autotutela y los medios de control de nulidad y de nulidad y restablecimiento del derecho, para el efecto. En este contexto, la jurisprudencia constitucional ha definido, por regla general, la improcedencia de la tutela para controvertir actos administrativos en atención a: (i) la existencia de mecanismos de autotutela; (ii) la existencia de medios judiciales ordinarios establecidos para controvertir las actuaciones de la administración en el ordenamiento jurídico; (ii) la presunción de legalidad que las reviste; y (iii) la posibilidad de que, a través de las medidas cautelares o provisionales, se adopten remedios idóneos y eficaces de protección de los derechos en ejercicio de los mecanismos ordinarios. (...)”.

En la sentencia SU-355 de 2015, la Corte se refirió a las medidas cautelares previstas en la codificación de lo contencioso administrativo, que regula su procedencia, tipología y trámite para su adopción por parte del juez administrativo.

Una síntesis de las características básicas de estas medidas se expone a continuación:

- (a) El ámbito de aplicación de las medidas cautelares, conforme al artículo 229 del CPACA, se extiende a todos los procesos declarativos que se adelanten ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Por lo tanto, el juez puede decretarlas a petición de parte, antes de la notificación del auto

admisorio o en cualquier estado del trámite, cuando lo estime necesario para la protección y garantía provisional del objeto del proceso o para la efectividad de la sentencia;

- (b) El artículo 230 de esa normativa estableció que las medidas cautelares pueden ser preventivas, conservativas, anticipativas o de suspensión. En este sentido, el juez puede (a) suspender provisionalmente los efectos de un acto administrativo y (b) suspender un procedimiento o una actuación de cualquier naturaleza;
- (c) El artículo 231 fija las condiciones para la procedencia de la medida cautelar de suspensión provisional de los efectos de un acto administrativo, cuando se pretenda su nulidad;
- (d) El artículo 232 establece que no se requerirá prestar caución cuando se trate de la suspensión provisional de los efectos de los actos administrativos; y,
- (e) Finalmente, las medidas cautelares pueden ser ordinarias o de urgencia. Las primeras podrán adoptarse antes de la notificación del auto admisorio de la demanda o en cualquier estado del proceso, mientras que las segundas podrán dictarse desde el momento en que se presente una solicitud en ese sentido y sin necesidad de notificar previamente a la contraparte.” (T-149-23)

Corolario de lo anterior, en el presente asunto NO se cumple con el requisito de subsidiariedad, y no se evidencia un potencial perjuicio irremediable que pueda flexibilizar la procedencia de la acción de tutela, o siquiera poner en tela de juicio la eficacia del mecanismo ordinario, pues el accionante puede acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, donde además pueden solicitarse medidas cautelares.

Se resalta finalmente que no se evidencia un potencial perjuicio irremediable recordando que *“La jurisprudencia constitucional ha resaltado una serie de criterios a partir de los cuales debe evaluarse si, en un caso concreto, se está ante la presencia de un perjuicio irremediable que permita la procedencia del mecanismo de amparo constitucional. Tales presupuestos apuntan a que el perjuicio es aquel (i) que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental; (ii) que produce un daño inminente; (iii) que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; (iv) que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se*

encuentra; y (v) que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales”. (T-695-14)

Como consecuencia de lo anterior, habrá de declararse la improcedencia de la acción por no cumplirse con el requisito de subsidiariedad.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado 1 de Familia de Ejecución de Sentencias de Bogotá D.C., en nombre de la república y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- DECLARAR LA IMPROCEDENCIA DEL AMPARO SOLICITADO.

SEGUNDO: Notifíquese la presente decisión a las partes.

TERCERO: De no interponerse oportunamente la impugnación, se ordena remitir la actuación ante la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

Notifíquese,

DIANA MARCELA CARDONA VILLANUEVA
JUEZ

Firmado Por:

Diana Marcela Cardona Villanueva
Juez
Juzgado Circuito De Ejecución
Sentencias 001 De Familia
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **511cd5ec22b942bf68a1ec28e077e4a0c27a48a3cfd3e69c5cdb861ff596486b**
Documento generado en 25/11/2025 08:54:08 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://firmaelectronica.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

**OFICIOS DE LA RESPUESTAS DADA POR LA
CNSC, RESPECTO A RADICADOS DE
ACLARACIONES EN LA VALORACIÓN DE
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EN
OTROS CONCURSOS**



Al contestar cite este número
2025RS206707

Bogotá D.C., 31 de diciembre del 2025

Señor:
EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ
INGMEC.EDWINLOPEZ@GMAIL.COM

Cordial Saludo,

La Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, en ejercicio de sus funciones, a continuación brinda respuesta al derecho de petición presentado por usted el pasado 16 de diciembre de 2025, a través del cual solicitó lo siguiente:

(...)

“1. Cuáles fueron las funciones certificadas por el SENA que, dentro del proceso de selección adelantado para la UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA, fueron consideradas como similares o relacionadas con las funciones del cargo con OPEC 146385.

2. Con cuáles funciones específicas del cargo ofertado por UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA se estableció dicha relación o similitud funcional, es decir, describir 1 a 1 cuales fueron específicamente las funciones en las que existió relación entre las certificadas por el SENA y la requeridas por la UPME.

3. Cuál fue el criterio técnico, funcional o jurídico utilizado para determinar que cada una de las funciones del SENA guardaban relación suficiente con las funciones del empleo OPEC 146385, permitiendo su valoración como experiencia profesional relacionada.

4. Indicar, Si en dicha valoración se tuvo en cuenta que basta la similitud con al menos una función esencial del empleo, conforme a los criterios unificados vigentes de la CNSC.

5. Indicar, de ser posible, si esta valoración se encuentra documentada en actas, matrices de evaluación, informes técnicos o conceptos internos, y en qué documento del expediente puede ser consultada.”

Dando respuesta a su primer interrogante, es necesario precisar que dentro del proceso de verificación y valoración de requisitos mínimos y experiencia profesional relacionada, se tuvieron **en cuenta las funciones certificadas que evidencian** actividades asociadas a la gestión, operación, administración, seguimiento y control de infraestructura tecnológica, aplicaciones, contratos, proyectos y procesos institucionales, tales como:

- Elaboración de reportes e informes derivados de la gestión funcional.
- Liderazgo técnico en la implementación, operación y mantenimiento de infraestructura tecnológica y de comunicaciones.
- Gestión, supervisión y administración de contratos y convenios asociados a servicios tecnológicos.
- Administración de activos tecnológicos y elementos de configuración.
- Gestión de accesos a sistemas de información conforme a lineamientos de seguridad.
- Puesta en producción, soporte, operación y mantenimiento de aplicaciones, con seguimiento a indicadores de desempeño.
- Diseño de procesos y procedimientos asociados al ecosistema de aplicaciones.
- Liderazgo y ejecución de proyectos asignados.
- Participación en comités y reuniones institucionales.
- Aplicación de políticas de seguridad de la información.
- Gestión y seguimiento de peticiones y consultas internas y externas.
- **Participación en sistemas de gestión institucional** (MIPG, MECI, PDA, calidad, SST, entre otros).

Estas funciones fueron analizadas en su contenido material, sin atender a la denominación del cargo desempeñado, conforme a los criterios técnicos vigentes de la CNSC.

Ahora bien, en atención a su petición donde indica “Con cuáles funciones específicas del cargo ofertado por UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA se estableció dicha relación o similitud funcional, es decir, describir 1 a 1 cuales fueron específicamente las funciones en las que existió relación

entre las certificadas por el SENA y la requeridas por la UPME”, nos permitimos informar que de la comparación funcional realizada se concluye que las funciones certificadas presentan correspondencia directa y objetiva con funciones esenciales del empleo OPEC 146385, particularmente en lo relacionado con la gestión tecnológica, administrativa, contractual de proyectos, procesos e información, razón por la cual fueron valoradas como experiencia profesional relacionada, conforme a los criterios técnicos y jurídicos vigentes de la CNSC.

Por otra parte, en relación con la solicitud donde indica “Cuál fue el criterio técnico, funcional o jurídico utilizado para determinar que cada una de las funciones del SENA guardaban relación suficiente con las funciones del empleo OPEC 146385, permitiendo su valoración como experiencia profesional relacionada”, es preciso aclarar que, en el caso concreto, no se realizó una evaluación individualizada ni un análisis detallado función por función de las actividades desarrolladas por el aspirante en dicha entidad. En efecto, la valoración efectuada no partió de una confrontación específica entre cada función certificada y las funciones esenciales del empleo ofertado, sino de una apreciación global de la naturaleza de la experiencia acreditada, conforme a los lineamientos técnicos y jurídicos aplicables, sin que ello implicara un ejercicio de correspondencia funcional pormenorizada respecto de las labores desempeñadas en el SENA.

La valoración de la experiencia profesional relacionada se realizó con fundamento en un criterio general y objetivo, consistente en verificar si la experiencia acreditada, en su conjunto, se enmarcaba dentro del núcleo funcional del empleo ofertado, conforme a las reglas establecidas en la convocatoria y a los criterios unificados vigentes de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En ese sentido, la CNSC no aplicó un ejercicio de homologación específica por entidad empleadora, ni adelantó una comparación literal entre las funciones certificadas por el SENA y cada una de las funciones esenciales del empleo OPEC 146385, sino que evaluó si la experiencia acreditada evidenciaba una afinidad funcional suficiente con las actividades propias del cargo, atendiendo a su naturaleza técnica, al nivel de responsabilidad y al propósito institucional del empleo.

Desde el punto de vista jurídico, dicha metodología se sustenta en el principio de mérito, así como en los principios de objetividad, igualdad y debido proceso, en la medida en que la valoración de la experiencia se realiza con base en criterios uniformes aplicables a todos los aspirantes, sin privilegiar la denominación del cargo ni la entidad en la que se haya prestado el servicio, sino el contenido material de la experiencia acreditada.

En consecuencia, la experiencia fue valorada como relacionada no por la correspondencia puntual de cada función certificada, sino por verificarse que el ejercicio profesional acreditado guardaba relación suficiente con el núcleo funcional del empleo OPEC 146385, en los términos previstos por la convocatoria y los lineamientos técnicos de la CNSC.

Respecto del interrogante cuarto, es preciso señalar que en la valoración de la experiencia profesional relacionada sí se tuvo en cuenta el criterio unificado vigente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme al cual no se exige una correspondencia plena o total entre todas las funciones certificadas y las funciones del empleo ofertado, sino que resulta suficiente que la experiencia acreditada guarde relación directa y objetiva con al menos una de las funciones esenciales del empleo. En tal sentido, la evaluación se efectuó bajo un enfoque funcional y material, orientado a verificar la afinidad sustancial entre la naturaleza de las actividades desarrolladas y las funciones nucleares del empleo identificado con la OPEC 146385, de acuerdo con los parámetros técnicos y jurídicos establecidos por la CNSC para la valoración de la experiencia profesional relacionada.

Finalmente, en relación con la solicitud orientada a “Indicar, de ser posible, si esta valoración se encuentra documentada en actas, matrices de evaluación, informes técnicos o conceptos internos, y en qué documento del expediente puede ser consultada”, este despacho se permite informar que los soportes internos asociados a la verificación y valoración de requisitos y experiencia dentro de los procesos de selección administrados por la Comisión Nacional del Servicio Civil hacen parte de la documentación interna del proceso y del expediente administrativo del aspirante, la cual se encuentra amparada por reserva legal.

Dicha reserva se fundamenta en que tales documentos contienen datos personales, información laboral y evaluaciones técnicas individualizadas de los aspirantes, cuya divulgación se encuentra limitada por las disposiciones constitucionales y legales que protegen el derecho fundamental al habeas data, la intimidad y la confidencialidad de la información personal, así como por las reglas propias de los procesos de selección basados en el mérito.

En consecuencia, las actas, matrices de evaluación, informes técnicos o conceptos internos que soportan la verificación y valoración de la experiencia no son documentos de divulgación pública general, ni pueden ser puestos en conocimiento de terceros ajenos al proceso, ni utilizados para reconstruir evaluaciones individuales de otros aspirantes.

No obstante lo anterior, el aspirante directamente interesado podrá acceder a la información que le concierne exclusivamente, en los términos previstos en la normativa sobre acceso a expedientes administrativos y protección de datos personales, siempre que formule la solicitud correspondiente y se verifique su legitimación para tal efecto. En dichos eventos, la CNSC garantizará el acceso únicamente a la información propia, o entregará versiones parcialmente anonimizadas, cuando ello resulte procedente.

Bajo ese entendido, se permite informar que, una vez revisadas las bases de datos institucionales del proceso de selección, se evidencia que el aspirante no superó la prueba de conocimientos, razón por la cual no alcanzó el puntaje mínimo aprobatorio exigido en dicha etapa, de conformidad con las reglas y condiciones establecidas en la convocatoria aplicable.

Así las cosas, en mérito de lo expuesto, no es jurídicamente viable indicar ni divulgar la ubicación específica, contenido o reproducción de los documentos internos de evaluación solicitados, por encontrarse estos amparados por reserva legal.



**RICHARD FRANCISCO ROSERO
BURBANO**
ASESOR DE PROCESOS DE SELECCIÓN
DESPACHO DE COMISIONADO EDWIN
ARTURO RUIZ MORENO
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Elaboró: Nicolás Hernández Romero - Contratista - Despacho De Comisionado Edwin Arturo Ruiz Moreno
Aprobó: Cindy Julieth Arteaga Gómez - Contratista - Despacho De Comisionado Edwin Arturo Ruiz Moreno

Anexo Resolución No. 627 de 2018 Manual de Funciones y Requisitos

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional
Denominación del empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	19
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión inmediata
Naturaleza del empleo	De carrera administrativa

II. ÁREA FUNCIONAL
OFICINA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN – SERVICIOS DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN
III. PROPÓSITO PRINCIPAL
Asegurar el óptimo funcionamiento de las aplicaciones de la entidad y su disponibilidad, implementando soluciones a las problemáticas que se generen en las diferentes áreas, así como lo que se requiera en el desempeño de las funciones del empleo, de conformidad con los lineamientos institucionales y la normatividad vigente en la materia.
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES
<ol style="list-style-type: none"> Realizar los reportes e informes que sean el resultado de las labores realizadas en el marco de sus actividades. Liderar técnicamente la implementación y adquisición de infraestructura y comunicaciones de manera articulada con la Secretaría General Gestionar los contratos para la operación y mantenimiento de la infraestructura tecnológica. Administrar y actualizar los elementos de configuración (activos de servicio). Gestionar la administración de los accesos a los sistemas de información de acuerdo con los lineamientos emitidos por el Oficial de seguridad de TI. Poner en producción, soportar y mantener las aplicaciones de acuerdo a los principios y políticas existentes, conjuntamente con los proveedores que se dispongan para estas funciones. Operar y mantener las aplicaciones de acuerdo con el catálogo de servicios, haciendo seguimiento a los indicadores de desempeño operativos, para hacer los correctivos necesarios que aseguren los niveles de servicio definidos. Diseñar los procesos y procedimientos para el mantenimiento del ecosistema de aplicaciones de la unidad de conformidad con los lineamientos vigentes. Asistir y participar en representación de la Unidad, en reuniones o comités de carácter oficial cuando sea convocado o designado. Aplicar las políticas en materia de seguridad de la información de la Entidad de conformidad con los lineamientos de política vigentes. Adoptar todas las funciones o lineamientos definidas por el Jefe de Oficina de Gestión de la Información en el marco de la Planeación Estratégica de la Entidad. Liderar los proyectos que le sean asignados. Supervisar los contratos y convenios que le sean asignados. Elaborar, gestionar al interior de la entidad y hacer seguimiento y control a la respuesta de las peticiones y consultas recibidas en la entidad, de acuerdo con el procedimiento diseñado para tal fin. Participar en el desarrollo de los sistemas de gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de las actividades de las Políticas de Desarrollo Administrativo PDA, Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Calidad, Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) y los demás determinados por el Gobierno Nacional para contribuir con el logro de los objetivos de la unidad y del área. Las demás que le sean asignadas por su jefe inmediato y que estén acordes con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.
V. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES GENERALES
<ol style="list-style-type: none"> Participar en la formulación, diseño, organización, ejecución y control de planes y programas del área interna de su competencia. Coordinar, promover y participar en los estudios e investigaciones que permitan mejorar la prestación de los servicios a su cargo y el oportuno cumplimiento de los planes, programas y proyectos, así como la ejecución y utilización óptima de los recursos disponibles.

Anexo Resolución No. 627 de 2018 Manual de Funciones y Requisitos

3. Administrar, controlar y evaluar el desarrollo de los programas, proyectos y las actividades propias del área.		
4. Proponer e implantar procesos, procedimientos, métodos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a su cargo.		
5. Proyectar, desarrollar y recomendar las acciones que deban adoptarse para el logro de los objetivos y las metas propuestas.		
6. Estudiar, evaluar y conceptuar sobre las materias de competencia del área interna de desempeño, y absolver consultas de acuerdo con las políticas institucionales.		
7. Coordinar y realizar estudios e investigaciones tendientes al logro de los objetivos, planes y programas de la entidad y preparar los informes respectivos, de acuerdo con las instrucciones recibidas.		
8. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.		
VI. CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES		
<ul style="list-style-type: none">➤ Funcionamiento del sector minero energético en general➤ Planeación Estratégica de Tecnologías de Información➤ Gestión de proyectos y tecnologías de información➤ Gestión de proveedores y negociación➤ Conocimiento sistemas y auditoria de calidad➤ Seguridad de la Información➤ Conocimientos en sistemas de información geográfica➤ Mejores prácticas en la implementación de aplicaciones➤ Habilidades de comunicación efectiva➤ Diseño de sistemas de información➤ Manejo de herramientas computacionales➤ Derecho de petición➤ Modelo Estándar de Control Interno. MECI➤ Norma NTC-GP-1000:2004 o ISO 9001:2000.		
VII. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES		
COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO	
<ul style="list-style-type: none">➤ Aprendizaje continuo.➤ Orientación a resultados.➤ Orientación al usuario y al ciudadano.➤ Compromiso con la Organización.➤ Trabajo en Equipo.➤ Adaptación al cambio.	<ul style="list-style-type: none">➤ Aporte técnico profesional.➤ Comunicación Efectiva.➤ Gestión de procedimientos.➤ Instrumentación de decisiones.	
VIII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA		
Estudios		
Núcleo básico del Conocimiento	Disciplina	Posgrado y Tarjeta Profesional
Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines	Todos los programas profesionales excepto: Contaduría Pública.	Titulo de posgrado en la modalidad de especialización en las áreas relacionadas con las funciones del cargo.
Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines	Todos los programas profesionales excepto las siguientes ingenierías: control, sonido y naval.	
Ingeniería Industrial y Afines	Ingeniería Industrial; Ingeniería en automatización	
Ingeniería Mecánica y Afines	Ingeniería mecatrónica; Ingeniería mecánica; Ingeniería en mecatrónica; Ingeniería electromecánica.	Matricula o tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.
Matemáticas, Estadística y Afines	Matemáticas con énfasis en estadística, Estadística e informática, Matemáticas con énfasis en computación, informática matemática	
Experiencia		
Veintiocho (28) meses de experiencia profesional relacionada.		
IX. ALTERNATIVA		

Anexo Resolución No. 627 de 2018 Manual de Funciones y Requisitos

Estudios		
Núcleo básico del Conocimiento	Disciplina	Posgrado y Tarjeta Profesional
Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines	Todos los programas profesionales excepto: Contaduría Pública.	Matrícula o tarjeta profesional en los casos exigidos por la ley.
Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y Afines	Todos los programas profesionales excepto las siguientes ingenierías: control, sonido y naval.	
Ingeniería Industrial y Afines	Ingeniería Industrial; Ingeniería en automatización	
Ingeniería Mecánica y Afines	Ingeniería mecatrónica; Ingeniería mecánica; Ingeniería en mecatrónica; Ingeniería electromecánica.	
Matemáticas, Estadística y Afines	Matemáticas con énfasis en estadística, Estadística e informática, Matemáticas con énfasis en computación, informática matemática	
Experiencia		
Cincuenta y dos (52) meses de experiencia profesional relacionada.		



Al contestar cite este número
2025RS204015

Bogotá D.C., 24 de diciembre del 2025

Señor:
EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ
INGMEC.EDWINLOPEZ@GMAIL.COM

Asunto: EXPERIENCIA RELACIONADA PROCESO DE SELECCION NO. 1421 –
AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - PROCESO DE SELECCIÓN
ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y
CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES.

Referencia: Radicado No. 2025RE268430

Respetado señor López,

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC recibió la petición elevada por usted en la cual solicita:

1. *Cuáles fueron las funciones certificadas por el SENA que, dentro del proceso de selección adelantado para la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL, fueron consideradas como similares o relacionadas con las funciones del cargo con OPEC 104857.*
2. *Con cuáles funciones específicas del cargo ofertado por AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL se estableció dicha relación o similitud funcional es decir, describir 1 a 1 cuales fueron específicamente las funciones en las que existió relación entre las certificadas por el SENA y la requeridas por la ANSV.*
3. *Cuál fue el criterio técnico, funcional o jurídico utilizado para determinar que cada una de las funciones del SENA guardaban relación suficiente con las funciones del empleo OPEC 104857, permitiendo su valoración como experiencia profesional relacionada.*
4. *Indicar, Si en dicha valoración se tuvo en cuenta que basta la similitud con al menos una función esencial del empleo, conforme a los criterios unificados vigentes de la CNSC.*
5. *Indicar, de ser posible, si esta valoración se encuentra documentada en actas, matrices de evaluación, informes técnicos o conceptos internos, y en qué documento del expediente puede ser consultada.*

Al respecto, es preciso señalar que en virtud de lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

De allí que, en consideración a lo contemplado en el artículo 130 de la Constitución Política, los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la entidad competente para adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos en vacancia definitiva de la Agencia Nacional de Seguridad Vial.

Así las cosas, la CNSC y la Agencia Nacional de Seguridad Vial, suscribieron el Acuerdo No 0245 de 2020 del 3 de Septiembre de 2020, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal*

de la Agencia Nacional de Seguridad Vial - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No. 1421 de 2020” en el cual se establecen las condiciones técnicas de cada una de sus etapas.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 17 del Decreto Ley 790 de 2005 en concordancia con lo establecido en el numeral 1 del artículo 31 de Ley 909 de 2004, señala que la “La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la ANSV, como a las entidades a las cuales se encomiende la realización del concurso y a los participantes”, de allí que, las reglas del Proceso de Selección No. 1421 de 2020, fueron establecidas en el citado Acuerdo No. 0245 de 2023, misma que todos los participantes aceptaron con la inscripción, tal como lo señala el numeral 3 del artículo 7 del referido Acuerdo.

De otro lado, consultado el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, se logró constatar que el señor EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ identificado con cédula de ciudadanía No. 1016053509, se inscribió con el ID 357743820, para el empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 16, con código OPEC 104857, ofertado en la modalidad de concurso ingreso por la Agencia Nacional de Seguridad Vial en el Proceso de Selección No. 1421 – Agencia Nacional de Seguridad Vial - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales.

En relación con los puntos uno y dos, cabe señalar que, en consideración a las reglas del Proceso de Selección, el manual de las funciones para el empleo en el cual usted concurso indica como requisito mínimo lo siguiente:

VII - REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento en: Administración; Administración Pública; Economía; Contaduría Pública; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Derecho y Afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
ALTERNATIVA	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento en: Administración; Administración Pública; Economía; Contaduría Pública; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Derecho y Afines. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Cuarenta y tres (43) meses de experiencia profesional relacionada.

En relación al estudio el operador contratado para adelantar la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos – VRM le valido el título de INGENIERIA MECANICA Otorgado por la UNIVERSIDAD ECCI como cumplimiento del requisito mínimo de educación establecido por la OPEC, en relación

con la experiencia solicitada se le valido la experiencia expedida por el SENA el 14 de enero de 2021 aportada por usted adicional a la expedida por la empresa de transporte integrado de Bogotá expedida el 27 de Julio del 2018.

Ahora bien, la certificación laboral aportada con usted anteriormente señalada en las que realiza las siguientes funciones:

GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

- 1. Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional.*
- 2. Atender a los usuarios en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales definidas por la Dirección de Formación Profesional.*
- 3. Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad.*
- 4. Gestionar con la Dirección Regional y La Subdirección del Centro de Formación Integral, la aplicación de indicadores de gestión, Respondiendo a metas contempladas en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de formación profesional a cargo del Centro.*
- 5. Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional.*
- 6. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.*

En ese sentido el operador valido el documento aportado indicando que la experiencia guarda relación con las funciones del empleo en el cual usted participó las cuales son:

- 1. Gestionar y apoyar los trámites necesarios para el mantenimiento de los bienes e instalaciones físicas de la entidad.*
- 2. Programar y coordinar el suministro de combustible para los vehículos automotores que lo requieran, de acuerdo con los procedimientos establecidos.*
- 3. Consolidar la información y elaborar en coordinación con las dependencias, el Plan Anual de Adquisiciones de la Agencia.*
- 4. Llevar el control de ingreso y salida de bienes que soliciten los servidores públicos, para el cumplimiento de sus funciones.*
- 5. Controlar el consumo del suministro de los servicios públicos para el funcionamiento de la entidad*
- 6. Consolidar necesidades y preparar el Plan de Compras de cada vigencia y su registro oportuno.*
- 7. Elaborar el informe de ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, según los requerimientos de los órganos de control.*
- 8. Elaborar documentos precontractuales de los procesos de la dependencia.*
- 9. Efectuar la proyección de vigencias futuras cuando las contrataciones de bienes y servicios así lo requieran*
- 10. Proyectar actos administrativos relacionados con los asuntos de su competencia.*
- 11. Consolidar los informes que le sean solicitados sobre los asuntos de su competencia para ser presentados con oportunidad y calidad.*
- 12. Realizar la supervisión de los contratos que le sean asignados.*
- 13. Participar en la elaboración y actualización de las políticas, procedimientos, manuales y demás documentos que se requieran para cumplimiento de las funciones asignadas.*

14. Cumplir con los principios, dimensiones, políticas, procesos, directrices e instrumentos del Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establecidos en la Agencia.

15. Las demás inherentes a su naturaleza y al perfil del cargo que le sean asignadas por el superior inmediato y por las normas legales vigentes.

Del análisis efectuado se concluye que sí existe relación entre la experiencia certificada por el SENA y las funciones esenciales del empleo ofertado por la ANSV, en cuanto dicha experiencia acredita actividades profesionales de carácter técnico asociadas a la aplicación de procedimientos institucionales, planeación y seguimiento de procesos, Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y elaboración de documentación técnica, lo cual permite su valoración como experiencia profesional relacionada, conforme a los criterios del empleo solicitado.

En ese sentido los puntos tres y cuatro de su solicitud en el cual solicita el criterio usado para la validación de experiencia, el Criterio Unificado 717 emitido por la CNSC el día 18 de febrero del 2021 “Criterio unificado frente a situaciones especiales que deben atenderse en la verificación de requisitos mínimos y la prueba de valoración de antecedentes de aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa”, el cual en el numeral 19 establece:

“19. ¿Para acreditar el requisito de Experiencia Relacionada o Experiencia Profesional Relacionada, el aspirante debe haber desarrollado cada una de las funciones contenidas en el empleo?”

Respuesta: No. La Experiencia Relacionada, como bien ha sido definida por el artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

En este sentido, no es necesario que todas las funciones cuyo desempeño es certificado, sean relacionadas con las del empleo ofertado. Basta con que una de ellas sea similar con al menos una de las del empleo a proveer que directamente se relacionan con su propósito principal.

Sustento normativo: Artículo 11 Decreto Ley 785 de 2005 y artículo 2.2.2.3.7. del Decreto 1083 de 2015.”

En conclusión, la valoración de la experiencia se realizó con fundamento en el criterio unificado 717 de la CNSC, conforme al cual basta la similitud o relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo para acreditar experiencia profesional relacionada, criterio que fue aplicado de manera objetiva y técnica al evidenciarse correspondencia funcional suficiente entre las funciones certificadas y las exigidas para el cargo ofertado esto por parte del operador en el curso de méritos.

Ahora bien, con relación a el último punto de su solicitud se debe indicar que la correspondiente valoración se encuentra publicada debidamente por medio del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO documentada puede ser consultada que puede ser debida mente consultada por el peticionario como se evidencia en la imagen adjunta a continuación.

 RESULTADOS DE LA PRUEBA

 A1

Resultados

Proceso de Selección:
PROCESO DE SELECCIÓN DE ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL Y CORPORACIONES AUTÓNOMAS REGIONALES 2020-AGENCIA

Prueba:
VRM-ABIERTO-PROFESIONAL

Empleo:
GARANTIZAR QUE LAS DEPENDENCIAS DE LA ENTIDAD CUENTEN CON LOS INSUMOS Y ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU FUNCIONAMIENTO. 2028

Número de evaluación:
385843323

Nombre del aspirante:
EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ Resultado: Admitido

Observación:
El aspirante CUMPLE con los requisitos mínimos de estudio y experiencia exigidos en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

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

Detalle resultados

En consecuencia, y con fundamento en lo anteriormente señalado, **se da respuesta a las solicitudes formuladas**, en este sentido, se invita a consultar permanentemente el sitio web de la CNSC www.cnsc.gov.co, medio a través del cual se publican los avisos informativos relacionados con el desarrollo y fechas de las diferentes etapas de los concursos de méritos adelantados por esta Comisión Nacional, mecanismo oficial de publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

Atentamente.



**SONIA MILENA BENJUMEA
CASTELLANOS**
ASESOR DESPACHO DE COMISIONADO
DESPACHO DE COMISIONADA SIXTA
DILIA ZUÑIGA LINDAO
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Elaboró: Angel Mario Hernandez Fonseca - Contratista - Despacho De Comisionada Sixta Zúñiga Lindao
Revisó: Jairo Acuña Rodríguez - Contratista - Despacho De Comisionada Sixta Zúñiga Lindao



AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

I- IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	Profesional
Denominación del Empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	16
No. de cargos en planta de esta denominación:	Veinticuatro (24)
Dependencia:	Donde se ubique el cargo
Cargo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
II- ÁREA FUNCIONAL:	
SECRETARÍA GENERAL – GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	
III- PROPÓSITO PRINCIPAL	
Garantizar que las dependencias de la entidad cuenten con los insumos y elementos necesarios para su funcionamiento.	
IV- DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none">1. Gestionar y apoyar los trámites necesarios para el mantenimiento de los bienes e instalaciones físicas de la entidad.2. Programar y coordinar el suministro de combustible para los vehículos automotores que lo requieran, de acuerdo con los procedimientos establecidos.3. Consolidar la información y elaborar en coordinación con las dependencias, el Plan Anual de Adquisiciones de la Agencia.4. Llevar el control de ingreso y salida de bienes que soliciten los servidores públicos, para el cumplimiento de sus funciones.5. Controlar el consumo del suministro de los servicios públicos para el funcionamiento de la entidad6. Consolidar necesidades y preparar el Plan de Compras de cada vigencia y su registro oportuno.7. Elaborar el informe de ejecución del Plan Anual de Adquisiciones, según los requerimientos de los órganos de control.8. Elaborar documentos precontractuales de los procesos de la dependencia.9. Efectuar la proyección de vigencias futuras cuando las contrataciones de bienes y servicios así lo requieran10. Proyectar actos administrativos relacionados con los asuntos de su competencia.11. Consolidar los informes que le sean solicitados sobre los asuntos de su competencia para ser presentados con oportunidad y calidad.12. Realizar la supervisión de los contratos que le sean asignados.13. Participar en la elaboración y actualización de las políticas, procedimientos, manuales y demás documentos que se requieran para cumplimiento de las funciones asignadas.14. Cumplir con los principios, dimensiones, políticas, procesos, directrices e instrumentos del Sistema de Gestión Integrado y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, establecidos en la Agencia.15. Las demás inherentes a su naturaleza y al perfil del cargo que le sean asignadas por el superior inmediato y por las normas legales vigentes.	



AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

V- CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES	
Administración de bienes públicos. Administración de almacén. Inventario de bienes muebles o inmuebles. Manejo y adecuación de instalaciones. Elaboración de plan de necesidades. Mantenimiento preventivo de equipos e instalaciones físicas. Administración y mantenimiento del parque automotor.	
VI- COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
Comunes	Por nivel jerárquico
Aprendizaje continuo Orientación a resultados Orientación al usuario y al ciudadano Compromiso con la organización Trabajo en equipo Adaptación al cambio	Aporte técnico profesional Comunicación efectiva Gestión de procedimientos Instrumentación de decisiones
VII - REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento en: Administración; Administración Pública; Economía; Contaduría Pública; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Derecho y Afines. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del cargo. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	Diecinueve (19) meses de experiencia profesional relacionada.
ALTERNATIVA	
Formación Académica	Experiencia
Título profesional en disciplinas académicas de los Núcleos Básicos del Conocimiento en: Administración; Administración Pública; Economía;	Cuarenta y tres (43) meses de experiencia profesional relacionada.



Agencia
Nacional de
Seguridad Vial

**#Salvemos
VidasEnLaVía**



No. SG 2018000664 A
No. SG 2018000664 B
No. SG 2018000664 F

AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

Contaduría Pública; Ingeniería Administrativa y Afines; Ingeniería Industrial y Afines; Ingeniería Mecánica y Afines; Derecho y Afines. Tarjeta o matrícula profesional en los casos reglamentados por ley.	
--	--





Agencia
Nacional de
Seguridad Vial

**#Salvemos
VidasEnLaVía**



No. SG 2018000664 A
No. SG 2018000664 B
No. SG 2018000664 F

AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL-ANSV
MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES
RESOLUCIÓN No. 241 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2020
ANEXO N° 13 GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS



La movilidad
es de todos

Mintransporte



Al contestar cite este número
2025RS203992

Bogotá D.C., 24 de diciembre del 2025

Señor:
EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ
INGMEC.EDWINLOPEZ@GMAIL.COM

Asunto: RESPUESTA EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA.
Referencia: Radicado No. 2025RE268430

Respetado señor López,

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC recibió la petición elevada por usted en la cual solicita:

1. *Cuáles fueron las funciones certificadas por el SENA que, dentro del proceso de selección adelantado para la AEROCIVIL, fueron consideradas como similares o relacionadas con las funciones del cargo con OPEC 209807.*
2. *Con cuáles funciones específicas del cargo ofertado por AEROCIVIL se estableció dicha relación o similitud funcional, es decir, describir 1 a 1 cuales fueron específicamente las funciones en las que existió relación entre las certificadas por el SENA y la requeridas por la AEROCIVIL.*
3. *Cuál fue el criterio técnico, funcional o jurídico utilizado para determinar que cada una de las funciones del SENA guardaban relación suficiente con las funciones del empleo OPEC 209807, permitiendo su valoración como experiencia profesional relacionada.*
4. *Indicar, Si en dicha valoración se tuvo en cuenta que basta la similitud con al menos una función esencial del empleo, conforme a los criterios unificados vigentes de la CNSC.*
5. *Indicar, de ser posible, si esta valoración se encuentra documentada en actas, matrices de evaluación, informes técnicos o conceptos internos, y en qué documento del expediente puede ser consultada.*

Al respecto, es preciso señalar que en virtud de lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

De allí que, en consideración a lo contemplado en el artículo 130 de la Constitución Política, los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y las Sentencias C-1230 y 1263 de 2005, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la entidad competente para adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos en vacancia definitiva de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.

Así las cosas, la CNSC y la Aerocivil, suscribieron el Acuerdo No. 74 del 3 de octubre de 2023, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso e Ingreso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil – AEROCIVIL, Proceso de Selección No. 2509 - AEROCIVIL PRIMERA FASE”* y su Anexo en el cual se establecen las condiciones técnicas de cada una de sus etapas.

Por su parte, el numeral 1 del artículo 17 del Decreto Ley 790 de 2005 en concordancia con lo establecido en el numeral 1 del artículo 31 de Ley 909 de 2004, señala que la *“La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la Aerocivil, como a las entidades a las cuales se encomiende la realización del concurso y a los participantes”*, de allí que, las reglas del Proceso de Selección No. 2509 – Aerocivil Primera Fase, fueron establecidas en el citado Acuerdo No. 74 de 2023 y su Anexo, mismas que todos los participantes aceptaron con la inscripción, tal como lo señala el numeral 3 del artículo 7 del referido Acuerdo.

De otro lado, consultado el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, se logró constatar que el señor EDWIN ALBERTO LÓPEZ LÓPEZ identificado con cédula de ciudadanía No. 1016053509, se inscribió con el ID 744302904, para el empleo denominado PROFESIONAL AERONÁUTICO III, Código 41, Grado 20, con código OPEC 209807, ofertado en la modalidad de concurso ingreso por la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil en el Proceso de Selección No. 2509 – Aerocivil Primera Fase.

En relación con los puntos uno y dos, cabe señalar que en consideración a las reglas del Proceso de Selección No. 2509 – Aerocivil Primera Fase, el manual de las funciones para el empleo en el cual usted concurso indica como requisito mínimo lo siguiente:

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
Estudio	Experiencia
Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Administrativa y afines u Otras Ingenierías.	Venticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.

En relación al estudio el operador contratado para adelantar las etapa diferentes etapas del referido proceso de selección, en la Verificación de Requisitos Mínimos – VRM le valido el título de INGENIERIA MECANICA Otorgado por la UNIVERSIDAD ECCI como cumplimiento del requisito mínimo de educación establecido en la OPEC y en relación con la experiencia solicitada le valido la experiencia expedida por el SENA el 18 de marzo de 2024, la cual fue aportada por usted en el término establecido para ello, a través del aplicativo SIMO.

Con relación a lo solicitado en cuanto a experiencia profesional relacionada el Anexo de convocatoria en el numeral 3.1. *Definiciones y condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes*, estableció:

(...)

j) *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 2.2.3.7). Para efectos del presente proceso de selección, la experiencia válida será la Laboral, Relacionada o Profesional Relacionada según corresponda.*

k) *Experiencia Laboral: Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.3.7).*

l) *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 2.2.3.7).*

m) *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 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)

n) 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. (subrayado fuera del texto)

Ahora bien, la certificación laboral del SENA aportada con usted y que motiva la presente, se evidencia que ejerce las siguientes funciones:

GESTIÓN DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL

1. Aplicar los instrumentos, guías y metodologías para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de Formación Profesional Integral, de acuerdo a los objetivos definidos por la Dirección de Formación Profesional.
2. Atender a los usuarios en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales definidas por la Dirección de Formación Profesional.
3. Mantener los procesos definidos en el Sistema de Gestión de Calidad para la Dirección de Formación Profesional, de acuerdo a la normatividad vigente y los lineamientos y políticas institucionales adoptadas por la entidad.
4. Gestionar con la Dirección Regional y La Subdirección del Centro de Formación Integral, la aplicación de indicadores de gestión, Respondiendo a metas contempladas en los planes indicativos y operativos, programas y proyectos de formación profesional a cargo del Centro.
5. Diseñar y proponer los planes de mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión de acuerdo a lo definido en los procesos a cargo de la Dirección de Formación Profesional.
6. Las demás que le sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño.

En ese sentido el operador valida el documento aportado indicando que la experiencia guarda relación con las funciones del empleo en el cual usted participó las cuales son:

1. Gestionar acciones relacionadas con la provisión y seguimiento en prestación de los servicios aeroportuarios de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.
2. Gestionar acciones relacionadas con la seguridad operacional de aviación civil en cumplimiento de los estándares internacionales o normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.
3. Gestionar acciones relacionadas con el desarrollo del programa de verificación en vuelo y calibración de ayudas visuales en los aeródromos de la entidad, en coordinación con las demás dependencias.
4. Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de los planes de acción en caso de calamidad pública, desastres o emergencias, así como el plan de riesgo, plan de gestión social, el plan de gestión ambiental, y los demás planes requeridos para mitigar riesgos en la prestación de los servicios aeroportuarios
5. Estructurar y mantener la operación del Sistema de gestión Seguridad Operacional (SMS) y del Sistema de Gestión de aviación civil (SeMS) de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) aplicables en materia de servicios a la navegación aérea.
6. Adelantar las actividades para la planeación, verificación, control, evaluación y mejoramiento de manera articulada con las direcciones a cargo, para la prestación y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de acuerdo con la necesidad operacional de corto, mediano y largo plazo.
7. Adelantar la planeación de los recursos necesarios para la provisión y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de forma integral, oportuna, eficiente, eficaz y ambientalmente sostenible, en cumplimiento de las políticas y planes sectoriales nacionales e internacionales, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.
8. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento a la gestión de acuerdo a la planeación proyectada en cada vigencia.
9. Articular la implementación de programas y proyectos derivados de la planeación para atender las necesidades en la provisión de los servicios aeroportuarios y de facilitación.

10. Realizar aportes para el diseño e implementación de las políticas de gestión de la seguridad operacional, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes.
11. Hacer seguimiento a las actividades relacionadas con las concesiones aeroportuarias a nivel nacional.
12. Realizar aportes para la implementación y evaluación de las políticas institucionales, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes.
13. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.
14. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.
15. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información.
16. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.
17. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con la normatividad establecida.
18. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo.

Del análisis efectuado, la Universidad Libre, el operador contratado para el desarrollo de la ferida etapa del proceso de selección concluyó que existe relación entre la experiencia certificada por el SENA y las funciones esenciales del empleo ofertado por la AEROCIVIL, en cuanto dicha experiencia acredita actividades profesionales de carácter técnico asociadas a la aplicación de procedimientos institucionales, planeación y seguimiento de procesos, gestión de indicadores y elaboración de documentación técnica, lo cual permitió su valoración como experiencia profesional relacionada para acreditar el requisito mínimo, conforme a los criterios del empleo solicitado.

En ese sentido los puntos tres y cuatro de su solicitud en el cual solicita el criterio usado para la validación de experiencia, el Criterio Unificado 717 emitido por la CNSC el día 18 de febrero del 2021 “Criterio unificado frente a situaciones especiales que deben atenderse en la verificación de requisitos mínimos y la prueba de valoración de antecedentes de aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa”, el cual en el numeral 19 establece:

19. ¿Para acreditar el requisito de Experiencia Relacionada o Experiencia Profesional Relacionada, el aspirante debe haber desarrollado cada una de las funciones contenidas en el empleo?

Respuesta: No. La Experiencia Relacionada, como bien ha sido definida por el artículo 11 del Decreto 785 de 2005 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

En este sentido, no es necesario que todas las funciones cuyo desempeño es certificado, sean relacionadas con las del empleo ofertado. Basta con que una de ellas sea similar con al menos una de las del empleo a proveer que directamente se relacionan con su propósito principal.

Sustento normativo: Artículo 11 Decreto Ley 785 de 2005 y artículo 2.2.2.3.7. del Decreto 1083 de 2015.

En conclusión, la valoración de la experiencia se realizó con fundamento en el **criterio unificado 717 de la CNSC**, conforme al cual **basta la similitud o relación con al menos una de las funciones esenciales del empleo** para acreditar experiencia profesional relacionada, criterio que fue aplicado de manera objetiva y técnica al evidenciarse correspondencia funcional

suficiente entre las funciones certificadas y las exigidas para el empleo ofertado, situación que fue analizada por el operador contratado para adelantar la etapa de Valoración de Antecedentes.

Ahora bien, con relación a el último punto de su solicitud se debe indicar que la correspondiente valoración se encuentra debidamente publicada por medio del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO y puede ser consultada por el peticionario como se evidencia en la imagen adjunta a continuación.

 RESULTADOS DE LA PRUEBA

 A

Resultados

Proceso de Selección:

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL__INGRESO

Prueba:

Verificación Requisito Mínimos

Empleo:

GESTIONAR ACCIONES RELACIONADAS CON LA EJECUCION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE SEGURIDAD OPERACIONAL DE AVIACION CIVIL EN LA PRESTACION DE SERVICIOS AEROPORTUARIOS Y DE FACILITACION DE LA ENTIDAD, EN CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES INTERNACIONALES, LAS NORMAS NACIONALES SOBRE AVIACION CIVIL Y LOS REGLAMENTOS AERONAUTICOS DE COLOMBIA (RAC) VIGENTES. 41

Número de evaluación:

833734522

Nombre del aspirante:

EDWIN ALBERTO LOPEZ LOPEZ

Resultado:

Admitido

Observación:

El aspirante Cumple con los Requisitos Mínimos de Educación y Experiencia solicitados por el empleo.

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

En consecuencia y con fundamento en lo anteriormente señalado, se da respuesta a las solicitudes formuladas, en este sentido, se invita a consultar permanentemente el sitio web de la CNSC www.cnsc.gov.co, medio a través del cual se publican los avisos informativos relacionados con el desarrollo y fechas de las diferentes etapas de los concursos de méritos adelantados por esta Comisión Nacional, mecanismo oficial de publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

Atentamente.



**SONIA MILENA BENJUMEA
CASTELLANOS**
ASESOR DESPACHO DE COMISIONADO
DESPACHO DE COMISIONADA SIXTA
DILIA ZUÑIGA LINDAO
Comisión Nacional Del Servicio Civil


Elaboró: Angel Mario Hernandez Fonseca - Contratista - Despacho De Comisionada Sixta Zúñiga Lindao
Revisó: Jairo Acuña Rodríguez - Contratista - Despacho De Comisionada Sixta Zúñiga Lindao

Sede Atención al Ciudadano y Correspondencia: Carrera 16 № 96 - 64, Piso 7
Sede principal: Calle 100 No. 9A -45 Torre 1 Pisos 12 y 13 PBX: (+57) 601 3259700 | Línea Nacional CNSC: 01900
www.cnsc.gov.co | Ventanilla Única
Código postal 110221 | Bogotá D.C., Colombia

efr
certificado en conciliación
1000-2
CO - 017 / 2023 / ICONTEC

Documento firmado a través del mecanismo de firma digital - Clic aquí para ver información del certificado.

“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil”.


 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021	Página: 548 de 1548

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel	Profesional Aeronáutico
Denominación del empleo	Profesional Aeronáutico III
Código del cargo	41
Grado	20
No. de cargos	Ciento nueve (109)
Dependencia	Donde se ubique el empleo
Cargo del Jefe Inmediato	Quien ejerza supervisión directa
No. de ficha	4103-20-218
II. AREA FUNCIONAL	
Secretaría de Servicios Aeroportuarios	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de programas y proyectos de seguridad operacional de aviación civil en la prestación de servicios aeroportuarios y de facilitación de la entidad, en cumplimiento de los estándares internacionales, las normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.	
IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES	
1. Gestionar acciones relacionadas con la provisión y seguimiento en prestación de los servicios aeroportuarios de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.	
2. Gestionar acciones relacionadas con la seguridad operacional de aviación civil en cumplimiento de los estándares internacionales o normas nacionales sobre aviación civil y los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) vigentes.	
3. Gestionar acciones relacionadas con el desarrollo del programa de verificación en vuelo y calibración de ayudas visuales en los aeródromos de la entidad, en coordinación con las demás dependencias.	
4. Gestionar acciones relacionadas con la ejecución de los planes de acción en caso de calamidad pública, desastres o emergencias, así como el plan de riesgo, plan de gestión social, el plan de gestión ambiental, y los demás planes requeridos para mitigar riesgos en la prestación de los servicios aeroportuarios	
5. Estructurar y mantener la operación del Sistema de gestión Seguridad Operacional (SMS) y del Sistema de Gestión de aviación civil (SeMS) de conformidad con los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia (RAC) aplicables en materia de servicios a la navegación aérea.	
6. Adelantar las actividades para la planeación, verificación, control, evaluación y mejoramiento de manera articulada con las direcciones a cargo, para la prestación y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de acuerdo con la necesidad operacional de corto, mediano y largo plazo.	

32

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021
Página: 549 de 1548				

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

7. Adelantar la planeación de los recursos necesarios para la provisión y mantenimiento de los servicios aeroportuarios y de facilitación, de forma integral, oportuna, eficiente, eficaz y ambientalmente sostenible, en cumplimiento de las políticas y planes sectoriales nacionales e internacionales, en coordinación con la Oficina Asesora de Planeación.

8. Hacer seguimiento y verificar el cumplimiento a la gestión de acuerdo a la planeación proyectada en cada vigencia.

9. Articular la implementación de programas y proyectos derivados de la planeación para atender las necesidades en la provisión de los servicios aeroportuarios y de facilitación.

10. Realizar aportes para el diseño e implementación de las políticas de gestión de la seguridad operacional, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes.

11. Hacer seguimiento a las actividades relacionadas con las concesiones aeroportuarias a nivel nacional.

12. Realizar aportes para la implementación y evaluación de las políticas institucionales, con base en el marco normativo aplicable a la entidad y los planes vigentes.

13. Actualizar el Sistema de Gestión en cuanto a métodos, controles, procedimientos, manuales, guías, evidencias, registros digitales, indicadores, para las etapas de planificación, ejecución, medición, control, mitigación de riesgos y mejoramiento de los procesos a su cargo.

14. Participar en las actividades necesarias para la atención eficaz y eficiente de los requerimientos de la ciudadanía y los entes de control formulados por cualquier canal, así como mantener la documentación a su cargo de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos por la entidad.

15. Dar cumplimiento a los lineamientos del modelo de seguridad y privacidad de la información - MSPI, asociados a la protección de la información.

16. Apoyar en las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de los asuntos de su competencia, en el marco de la implementación y sostenibilidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y frente a los hallazgos derivados de las auditorías internas y externas.

17. Participar en materia de seguridad operacional, seguridad de la aviación civil y ambiental, en el marco de su competencia y de acuerdo con la normatividad establecida.

18. Las demás funciones que le asigne el superior inmediato y que correspondan a la naturaleza del empleo.


V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Constitución Política de Colombia.

2. Legislación y reglamentación del sector aeronáutico en el ámbito de su competencia.

9/11/2021

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 <p>AERONÁUTICA CIVIL ORGANISMO ADMINISTRATIVO ESPECIAL</p>	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021	Página: 550 de 1548

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

3. El funcionamiento y la normativa expedida por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI) en el ámbito de su competencia.
4. Reglamentos Aeronáuticos Colombianos (RAC) en el ámbito de su competencia.
5. Gestión de la seguridad operacional en el ámbito de su competencia.
6. Gestión de aeropuertos.
7. Operaciones aeroportuarias.
8. Ingeniería de mantenimiento aeroportuaria.
9. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
10. Gestión Pública.
11. Implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas aplicadas al sector.
12. Gestión de proyectos.
13. Política de gestión documental.
14. Participación ciudadana y servicio al ciudadano.

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Comunes	Por empleo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje continuo. 2. Orientación a resultados. 3. Orientación al usuario y al ciudadano. 4. Compromiso con la organización. 5. Trabajo en equipo 6. Adaptación al cambio. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aporte técnico - profesional 2. Comunicación efectiva 3. Gestión de procedimientos 4. Instrumentación de decisiones

VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

Estudio	Experiencia
<p>Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Electrónica, Telecomunicaciones y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Administrativa y afines u Otras Ingenierías.</p>	<p>Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.</p>

OTROS


Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.

VIII. ALTERNATIVAS

Estudio	Experiencia
<p>Título profesional en el (los) siguiente(s) núcleo(s) básico(s) del conocimiento: Administración o Ingeniería Civil y afines o Ingeniería Industrial y afines o Ingeniería Electrónica,</p>	<p>No aplica.</p>

51

"Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos pertenecientes a los niveles Especialista Aeronáutico, Profesional Aeronáutico, Técnico Aeronáutico y Auxiliar de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil".

 AERONÁUTICA CIVIL UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL	MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES			
	Principio de Procedencia: 3105.308	Clave: GDIR-2.0-12-065	Versión: 04	Fecha: 09/11/2021

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONÁUTICA CIVIL

Telecomunicaciones y afines o Ingeniería Eléctrica y afines o Ingeniería Mecánica y afines o Arquitectura y afines o Ingeniería de Sistemas, Telemática y afines o Ingeniería Administrativa y afines u Otras Ingenierías. Título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	
OTROS	
Tarjeta o Matrícula profesional en los casos requeridos por la ley.	

983