

---

**RV: Generación de Tutela en línea No 3513477**

---

**Desde** Centro Servicios Administrativos - Antioquia - Itagüí <csadjitagui@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Fecha** Lun 2/02/2026 1:49 PM

**Para** Juzgado 01 Laboral Circuito - Antioquia - Itagüí <j01lctoitagui@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**CC** marcelo221@hotmail.com <marcelo221@hotmail.com>

 1 archivo adjunto (17 KB)

ACTA MARCELO ESTRADA V..pdf;

Itagüí, febrero 02 de 2026

Buenas tardes,

Reenvío por reparto, la presente Acción de Tutela CON MEDIDA PROVISIONAL promovida por MARCELO ESTRADA contra la CNSC Y OTRA, con radicado 2026-00038.

Atentamente,



*Consejo Superior  
de la Judicatura*

**Jorge Alberto Villa Carvajal**

Escribiente de Circuito  
Centro Servicios Administrativos  
Juzgados de Itagüí - Antioquia

 [csadjitagui@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:csadjitagui@cendoj.ramajudicial.gov.co)

 Teléfono: (604) 373 24 42

 Cra 52 # 51 - 40 Edificio CAMI Piso 1 Torre A Itagüí - Antioquia



Señor(a) Usuario(a): Usted dispone de una ventanilla virtual para brindarle orientación, la cual funciona los martes de 9 a 11 a.m. En el siguiente [Link](#)

**AVISO DE CONFIDENCIALIDAD:** Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el

destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

---

**De:** Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Antioquia - Medellín <apptutelasant@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Enviado:** lunes, 2 de febrero de 2026 1:30 p. m.

**Para:** Centro Servicios Administrativos - Antioquia - Itagüí <csadjitagui@cendoj.ramajudicial.gov.co>

**Cc:** marcelo221@hotmail.com <marcelo221@hotmail.com>

**Asunto:** RV: Generación de Tutela en línea No 3513477

---

**De:** Tutela En Línea 03 <tutelaenlinea3@dej.ramajudicial.gov.co>

**Enviado:** lunes, 2 de febrero de 2026 1:10 p. m.

**Para:** Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Antioquia - Medellín <apptutelasant@cendoj.ramajudicial.gov.co>; marcelo221@hotmail.com <marcelo221@hotmail.com>

**Asunto:** Generación de Tutela en línea No 3513477

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

**Oficina Judicial / Oficina de Reparto**

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 3513477

Lugar donde se interpone la tutela.

Departamento: ANTIOQUIA.

Ciudad: ITAGUI

Lugar donde se vulneraron los derechos.

Departamento: ANTIOQUIA.

Ciudad: MEDELLÍN

Accionante: MARCELO MARCELO ESTRADA VELEZ Identificado con documento: 16070794

Correo Electrónico Accionante : marcelo221@hotmail.com

Teléfono del accionante : 3003721070

Tipo de discapacidad : MENTAL

Accionado/s:

Persona Jurídico: UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA- Nit: 8600137985,

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co

Dirección:

Teléfono:

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

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: SI

Derechos:

DEBIDO PROCESO, DERECHO DE PETICIÓN, IGUALDAD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

**Cordialmente,**

**Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:**

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

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

**Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.**

02 febrero del 2026

## ACCIÓN DE TUTELA

Con solicitud de medida provisional – Artículo 7 del Decreto 2591 de 1991

Señor

JUEZ CONSTITUCIONAL (REPARTO)

E. S. D.

### I. ACCIONANTE

**Nombre:** MARCELO ESTRADA VÉLEZ

**Cédula de ciudadanía:** 16.070.794

**Correo electrónico para notificaciones:** marcelo221@hotmail.com

**Teléfono:** 3003721070

Dirección. Calle 75 aa sur No 52 e 05 torre dos apto 1212 Itagui, Antioquia

Actúo en nombre propio.

### II. ACCIONADOS

1. **UNIVERSIDAD LIBRE**, en su calidad de operador delegado del Proceso de Selección – Convocatoria Antioquia 3.
2. **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, como entidad responsable del sistema de mérito y del proceso de selección.

### III. ACCIÓN QUE SE EJERCE

En ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política y del Decreto 2591 de 1991, interpongo **ACCIÓN DE TUTELA** para la protección inmediata de mis derechos fundamentales vulnerados.

### IV. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

- **Derecho fundamental de petición** (artículo 23 de la Constitución Política).
- **Derecho al debido proceso administrativo** (artículo 29 de la Constitución Política), de manera conexa.
- **Derecho de acceso a cargos públicos en condiciones de mérito e igualdad** (artículos 40 y 125 de la Constitución Política), de manera instrumental.

### V. HECHOS

1. Me encuentro vinculado desde el año 2021 a la entidad **Área Metropolitana del Valle de Aburrá**, ocupando el empleo correspondiente a la **OPEC 207228**, adscrito a la **Dirección de Planeación Institucional**.
2. El cargo que desempeño se encuentra ubicado dentro del ámbito de la **Planeación Institucional**, y tiene como finalidad principal la **operación, administración y soporte funcional del sistema de información organizacional G+ (gestión positiva)**, como herramienta para la gestión institucional, el seguimiento de planes y la toma de decisiones.
3. El sistema de información que administro **no implica funciones técnicas especializadas propias de la ingeniería de sistemas**, tales como diseño, despliegue, aseguramiento o

administración de infraestructura tecnológica, redes, arquitecturas de software, ciberseguridad avanzada o prácticas DevOps.

4. Mi rol se circunscribe a un enfoque **administrativo y organizacional**, orientado al **soporte al usuario en la navegación de la plataforma G+**, la gestión y análisis de información y el acompañamiento operativo, sin intervenir en procesos técnicos de soporte de infraestructura, los cuales corresponden de manera exclusiva al **proceso y equipo de ingenieros de Infraestructura Tecnológica** de la Entidad.
5. En el marco del **Proceso de Selección Convocatoria Antioquia 3**, me inscribí como aspirante a la **OPEC 207228** y presenté las pruebas escritas de competencias funcionales.
6. El **11 de enero de 2026** me presenté de manera presencial en la **Institución Educativa Comercial de Envigado**, con el fin de acceder y revisar directamente el material de las pruebas escritas, con el propósito de verificar la correspondencia de los ítems evaluados con sus respectivas respuestas y su armonización con la realidad funcional del cargo que ocupó, sin embargo solo se permitió acceso a las pruebas funcionales y no a las comportamentales.
7. Tras dicha revisión presencial, pude constatar que múltiples preguntas del examen funcional:
  - Evaluaban competencias propias del **proceso de Infraestructura Tecnológica**, tales como redes, tráfico de datos, ciberseguridad avanzada, arquitectura de software, microservicios, contenedores e infraestructura como código.
  - Correspondían a funciones que **sí se desarrollan dentro del equipo de Infraestructura Tecnológica**, pero;
  - **No guardaban relación alguna con la realidad funcional del cargo OPEC 207228**, adscrito a Planeación Institucional.
  - Dichos ítems no evaluaban competencias relacionadas con la operación funcional, administración organizacional ni soporte al usuario del sistema de información institucional, que son las actividades que efectivamente desempeño en el ejercicio del cargo que ocupó, sino que se orientaban a tecnicismos ajenos a la realidad funcional del empleo concursado.
8. Esta circunstancia resulta especialmente relevante, toda vez que **soy quien ocupa materialmente el cargo**, lo que me otorga **conocimiento directo, real, continuo y verificable** de las funciones que efectivamente se ejercen, permitiéndome identificar con claridad que el examen aplicado **no corresponde a la realidad del empleo concursado**.
9. El **14 de enero de 2026** presenté **derecho de petición** ante la Universidad Libre, formulando una reclamación técnica y jurídica detallada, en la que solicité:
  - Un análisis **ítem por ítem** de las preguntas cuestionadas.
  - La confrontación de dichos ítems con el **Manual Específico de Funciones** y con la **realidad material del cargo**.
  - La exclusión de aquellos ítems que no correspondieran a las funciones reales del empleo.
  - Respuestas claras, congruentes y de fondo.
10. El **30 de enero de 2026**, la Universidad Libre dio respuesta negando mis solicitudes, donde dichos argumentos emitidos por la Universidad Libre frente a las reclamaciones formuladas no abordaron el análisis concreto de cada uno de los ítems cuestionados, ni los confrontó

con la realidad funcional del cargo OPEC 207228. Por el contrario, la entidad accionada se limitó a reiterar **argumentos similares y estandarizados** frente a distintas preguntas, acudiendo de manera reiterada a explicaciones de carácter **técnico y abstracto**, sin verificar si tales contenidos correspondían efectivamente a las funciones reales del empleo concursado en el proceso de planeación institucional del área metropolitana del valle de aburra.

11. De esta forma, la Universidad Libre **eludió el debate sustancial planteado**, desplazando la discusión hacia una supuesta tecnicidad del instrumento de evaluación, y **evitando pronunciarse sobre la verdad material del cargo**, lo cual configura una **respuesta aparente** y carente de congruencia frente a lo solicitado.
12. Dicha respuesta se limitó a argumentos **genéricos, estandarizados y repetidos**, centrados en supuestos estándares psicométricos y experiencia institucional, sin:
  - Analizar individualmente los ítems reclamados.
  - Confrontarlos con las funciones reales del cargo.
  - Pronunciarse de fondo sobre la diferencia sustancial entre Planeación Institucional y el proceso de Infraestructura Tecnológica.
12. La respuesta emitida **no resolvió el núcleo esencial de lo solicitado**, constituyendo una **respuesta aparente**, incongruente y evasiva, que vulnera mi derecho fundamental de petición.
13. El proceso de selección continúa su curso, con riesgo inminente de consolidación de resultados y conformación de lista de elegibles respecto de la **OPEC 207228**, lo que haría **ineficaz la presente acción de tutela** si no se adoptan medidas urgentes.
14. Soy una **persona con discapacidad psicosocial**, condición que se encuentra **debidamente certificada el 23 de abril del 2025**, y que me ubica dentro de un grupo de especial protección constitucional, conforme al artículo 13 de la Constitución Política y a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Dicha condición implica que las autoridades y los operadores de procesos administrativos, en especial aquellos relacionados con evaluaciones estandarizadas y concursos de mérito, tienen el deber de **adoptar un enfoque diferencial y de implementar ajustes razonables de manera proactiva**, con el fin de garantizar la igualdad material y evitar formas de discriminación directa o indirecta.

No obstante, en el presente caso, la Universidad Libre **no consideró dicha condición ni implementó ajustes razonables**, aplicando de manera rígida el instrumento de evaluación y emitiendo respuestas genéricas frente a las reclamaciones presentadas por el accionante.

15. Informe oportunamente a la **Universidad Libre** y a la **Comisión Nacional del Servicio Civil** sobre mi condición de **discapacidad psicosocial acorde a lo requerido en el SIMO y el correo enviado por la universidad libre el 18 de mayo del 2025 para caracterizar a quienes padecemos alguna discapacidad, esto con el fin de contar con acompañamiento y apoyo adecuado** dentro del proceso de prueba y de acceso a material; sin embargo, dicha entidad **no brindo acompañamiento psicosocial ni adopto medidas de apoyo, durante la prueba y durante acceso a material de pruebas, toda vez que tuve algunos mentales propios de mi enfermedad**, omisión que refuerza la falta de **enfoque diferencial y de ajustes razonables** en el trámite de sus reclamaciones.

## VI. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### 1. Derecho fundamental de petición

El artículo 23 de la Constitución Política exige que las autoridades brinden una respuesta **oportuna, clara, congruente y de fondo**. La Corte Constitucional ha reiterado que:

- Las respuestas genéricas o evasivas vulneran el derecho de petición (Sentencias **T-377 de 2012, T-466 de 2016**).
- En procesos de selección y concursos de mérito, el derecho de petición tiene una **intensidad reforzada** (Sentencia **T-841 de 2011**).
- La Corte Constitucional ha advertido que el derecho fundamental de petición se vulnera cuando la autoridad **desvía el análisis hacia consideraciones genéricas o técnicas**, sin resolver el núcleo del asunto planteado por el peticionario, pues ello constituye una forma de **evasión material del deber de responder** (Sentencias T-377 de 2012 y T-251 de 2008).
- En el presente caso, la Universidad Libre optó por **respuestas homogéneas frente a reclamaciones distintas**, refugiándose en explicaciones técnicas del instrumento de evaluación, sin atender la cuestión central: **si las preguntas correspondían o no a la realidad funcional del cargo**. Esta forma de responder **no satisface el estándar constitucional** del derecho de petición.

### 2. Debido proceso administrativo

La falta de motivación real, específica e individualizada en la respuesta administrativa vulnera el artículo 29 de la Constitución Política, al impedir una contradicción efectiva y un control material de las decisiones adoptadas.

### 3. Derechos de las personas con discapacidad y deber de implementar ajustes razonables

El artículo 13 de la Constitución Política, en concordancia con la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, impone a las autoridades el deber de adoptar medidas diferenciadas cuando se trata de personas en situación de discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad material y evitar formas de discriminación directa o indirecta.

La Corte Constitucional ha sido clara en señalar que **la omisión de implementar ajustes razonables constituye una forma de discriminación**, incluso cuando la entidad actúa bajo una apariencia de neutralidad normativa.

En particular, el **Auto A-1368 de 2024** reiteró que las entidades públicas y los operadores de procesos administrativos deben **garantizar apoyos y ajustes razonables de manera proactiva**, y no condicionar su adopción a solicitudes formuladas en contextos de crisis o afectación grave, pues ello desconoce la naturaleza misma de la **discapacidad psicosocial**, la cual no siempre se manifiesta de forma evidente o inmediata.

En el presente caso, la Universidad Libre omitió considerar este enfoque diferencial, aplicando de manera rígida un instrumento de evaluación y respondiendo de forma genérica a las reclamaciones del accionante, lo que no solo vulneró su derecho fundamental de petición, sino que **configura una forma de discriminación indirecta**, al desconocer los deberes reforzados que le eran exigibles como operador de un proceso de selección pública.

## VII. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

(Artículo 7 del Decreto 2591 de 1991)

Solicito respetuosamente al despacho **DECRETAR MEDIDA PROVISIONAL**, consistente en:

**ORDENAR la suspensión provisional de los efectos jurídicos de la OPEC 207228 del Proceso de Selección Convocatoria Antioquia 3 respecto del accionante, y disponer que la Universidad Libre y la CNSC se abstengan de continuar actuaciones que consoliden situaciones jurídicas irreversibles, tales como la conformación de la lista de elegibles y eventual nombramiento, hasta tanto se decida de fondo la presente acción de tutela. Esto es urgente para evitar un perjuicio irremediable.**

La continuación del proceso haría **ineficaz la protección constitucional solicitada**, conforme a lo señalado por la Corte Constitucional en las sentencias **T-098 de 2015** y **T-033 de 2020**.

### VIII. PRETENSIONES

1. **Amparar** mi derecho fundamental de petición.
2. **Declarar** que la respuesta emitida el 30 de enero de 2026 por la Universidad Libre vulneró dicho derecho, al no ser clara, congruente ni de fondo.
3. **Declarar** que la prueba de competencias funcionales aplicada para la OPEC 207228 **no correspondió a la realidad funcional del cargo**, al haber evaluado conocimientos y competencias propias del **proceso de Infraestructura Tecnológica**, cuando el empleo se encuentra adscrito a la **Dirección de Planeación Institucional**, donde **no se presta soporte tecnológico especializado ni se desarrollan actividades de tecnicismo avanzado desde la ingeniería de sistemas como se evaluó en la prueba**, generándose una indebida **generalización de funciones de tecnología entre procesos claramente diferenciados y con objetivos misionales diferentes**, en perjuicio del accionante.
4. **Ordenar** a la Universidad Libre que emita una **nueva respuesta**, dentro de un término perentorio, en la que:
  - Analice **ítem por ítem** los cuestionamientos formulados.
  - Confronte cada ítem con el **Manual Específico de Funciones** y con la **realidad material del cargo**, teniendo en cuenta que el accionante **ocupa dicho empleo**.
  - Una nueva respuesta que **no se limite a argumentos genéricos, estandarizados o meramente técnicos**, sino que resuelva de fondo y de manera individual cada uno de los ítems reclamados, **confrontándolos con la realidad funcional del cargo**, y no con descripciones abstractas o generalizadas de competencias.
5. **Ordenar que**, como resultado del análisis técnico, funcional y jurídico, se proceda a la eliminación del instrumento de evaluación de aquellos ítems que no correspondan a la realidad funcional del cargo OPEC 207228, por haber evaluado competencias propias de un proceso distinto, en especial del proceso de Infraestructura Tecnológica, generando una desventaja injustificada y una indebida asimilación de funciones entre procesos organizacionales diferentes dentro de la entidad.
6. **Ordenar la suspensión provisional de la OPEC 207228**, mientras no se resuelva de fondo la situación planteada y no se garantice la protección efectiva del derecho fundamental de petición.

7. **Ordenar** que la nueva respuesta cuente con **motivación reforzada**, soporte documental y trazabilidad técnica, **incorporando un enfoque diferencial y de ajustes razonables**, conforme a los derechos de las personas con discapacidad y a la jurisprudencia constitucional aplicable.

#### **IX. PRUEBAS**

1. Derecho de petición presentado el 14 de enero de 2026.
2. Certificado de discapacidad psicosocial.
3. Respuesta emitida el 30 de enero de 2026 por la Universidad Libre.
4. Resultados de las pruebas publicados en SIMO.

#### **X. JURAMENTO**

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que **no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos aquí invocados**.

#### **XI. NOTIFICACIONES**

- Accionante: correo electrónico indicado.
- Universidad Libre: correo institucional de notificaciones judiciales.
- CNSC: **notificacionesjudiciales@cncs.gov.co**

**FIRMA**



**MARCELO ESTRADA VÉLEZ**

C.C. 16.070.794



**CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD**

**a. DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE**

1.1 Primer nombre	1.2 Segundo nombre	1.3 Primer apellido	1.4 Segundo apellido
MARCELO		ESTRADA	VELEZ
1.5 Departamento de Residencia		1.6 Municipio de Residencia	
ANTIOQUIA		ITAGÜÍ	

**1.7 Documento de Identidad**

Certificado de Nacido Vivo	Registro civil	Tarjeta de identidad	Cédula de ciudadanía	X	Cédula de extranjería	Pasaporte	Carnet diplomático	Permiso especial de permanencia
Número de documento de identidad:			16070794					

**b. LUGAR Y FECHA DE LA VALORACIÓN MULTIDISCIPLINARIA PARA CERTIFICACIÓN**

2.1 IPS donde se realiza la certificación			2.2 Fecha de la Certificación		
MEDYREH INTEGRAL S.A.S			Año	Mes	Día
			2025	4	23
2.3 Tipo de Entidad Valoradora			2.4 Nro. ID Entidad Valoradora		
NI			900573445		

**c. CATEGORIA DE DISCAPACIDAD**

Física	SI		NO	X
Visual	SI		NO	X
Auditiva	SI		NO	X
Intelectual	SI		NO	X
Psicosocial (Mental)	SI	X	NO	
Sordoceguera	SI		NO	X
Múltiple	SI		NO	X

**d. NIVEL DE DIFICULTAD EN EL DESEMPEÑO**

Dominio	Puntaje
Cognición	33.33
Movilidad	0.00
Cuidado Personal	0.00
Relaciones	50.00
Actividades de la Vida Diaria	25.00
Participación	43.75

**e. PERFIL DE FUNCIONAMIENTO**

1. Codigos Funciones Corporales
b122.2 b134.2 b152.2
2. Codigos Estructuras Corporales
3. Codigos Actividades y Participación
d175.2 d730.2 d7702.2



**CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD**

f. PROFESIONALES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

Nombre	Profesión	Tipo y Número de Identificación
JULIANA ZULETA RAMIREZ	Fisioterapia	CC-1036637105
DARLY PALACIOS QUEJADA	Medicina	CC-21554073
SANDRA PATRICIA HERNANDEZ MADRIGAL	Psicología	CC-43635801



*El certificado de discapacidad no se empleará como medio para el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de los Sistemas Generales de Pensiones o de Riesgos Laborales ni para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.*

**14 de enero del 2026**

**Respetados señores**

UNIVERSIDAD LIBRE

Operador del Proceso de Selección

Convocatoria Antioquia 3

**Asunto:** Reclamación técnica integral por evaluación de competencias no exigibles, ambigüedad de ítems y obligación de exclusión y recalificación – OPEC 207228

Yo, **MARCELO ESTRADA VÉLEZ**, identificado con cédula de ciudadanía **No. 16.070.794**, aspirante inscrito a la OPEC 207228, en ejercicio del derecho de reclamación y con fundamento en el marco constitucional, legal y reglamentario del sistema de mérito, presento RECLAMACIÓN FORMAL, TÉCNICA Y JURÍDICA frente a los resultados de la prueba de competencias funcionales, de conformidad con las siguientes consideraciones:

### **I. CALIDAD Y RESPONSABILIDAD JURÍDICA DEL OPERADOR**

La Universidad Libre, en su condición de operador delegado del proceso de selección, actúa como auxiliar técnico de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y en tal calidad asume responsabilidad directa en:

- El diseño técnico de los ítems
- La validación de su congruencia funcional
- La aplicación de la prueba
- La revisión y resolución de reclamaciones

En consecuencia, no resulta jurídicamente admisible que el operador pretenda deslindarse de la obligación de garantizar que las competencias evaluadas correspondan estricta y exclusivamente al empleo concursado, pues dicha congruencia es un requisito esencial del principio de mérito (art. 125 C.P.).

### **II. PRINCIPIO DE NO EXIGIBILIDAD DE FUNCIONES NO ASIGNADAS SUSTENTO NORMATIVO**

#### **Artículo 125 – Principio de mérito**

*“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. El ingreso y el ascenso se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

#### **Interpretación obligatoria:**

- El mérito solo puede medirse frente a las funciones reales del empleo.
- Evaluar competencias ajenas al cargo desnaturaliza el mérito.
- Si una pregunta no mide una función del cargo → debe excluirse.

#### **LEY 909 DE 2004 (LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA)**

##### **Artículo 2 – Principio del mérito**

El mérito es el criterio determinante para el ingreso y la permanencia en los empleos públicos.

El mérito:

- Se predica del empleo específico
- No de otro cargo
- No de otra dependencia

Preguntas ajenas al cargo no evalúan mérito → son ilegales.

### **Artículo 31 – Pruebas**

Las pruebas deben tener por objeto evaluar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes al desempeño del empleo. Clave jurídica:

*“al desempeño del empleo”*

si la pregunta no evalúa el desempeño del empleo → no es válida.

### **DECRETO LEY 785 DE 2005**

Objeto del decreto

Regula:

- Clasificación de empleos
- Funciones
- Requisitos

Los empleos se definen por:

- Funciones
- Responsabilidades
- Nivel

No se pueden evaluar funciones no asignadas.

### **DECRETO 1083 DE 2015 (DECRETO ÚNICO DE FUNCIÓN PÚBLICA)**

#### **Artículo 2.2.6.1 – Concursos**

Los procesos de selección deberán adelantarse con base en los requisitos y funciones del empleo.

Norma directa y expresa:

- La prueba DEBE basarse en las funciones del empleo.
- Si no → violación directa.

#### Artículo 2.2.2.6.1 – Manual de funciones

Cada empleo tendrá un manual específico de funciones y competencias laborales.

El manual:

- Es acto administrativo obligatorio
- Es el límite jurídico de la evaluación

Preguntas fuera del manual → deben excluirse.

## **CPACA – LEY 1437 DE 2011**

### **Artículo 3 – Principios**

- Legalidad
- Debido proceso
- Transparencia
- Imparcialidad

Evaluar competencias no asignadas:

- Viola la legalidad
- Viola el debido proceso
- Viola la transparencia

Acto viciado → corrección obligatoria.

### **JURISPRUDENCIA DEL CONSEJO DE ESTADO**

El Consejo de Estado ha reiterado:

*“Las pruebas de los concursos deben guardar estricta correspondencia con las funciones del empleo; de lo contrario, se vulnera el principio de mérito y procede la exclusión o anulación del ítem.”*

Esto obliga a:

- Eliminar preguntas incongruentes
- Recalificar la prueba

**Conclusión:** Conforme al artículo 125 de la Constitución Política, los artículos 2 y 31 de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, las pruebas de los concursos de mérito deben evaluar exclusivamente las funciones y competencias propias del empleo concursado. En consecuencia, toda pregunta que no guarde correspondencia directa con el manual específico de funciones del cargo vulnera el principio de mérito y el debido proceso, por lo que debe ser excluida del cómputo de calificación.

Conforme al régimen del empleo público colombiano:

No puede evaluarse, exigirse ni calificarse aquello que no esté asignado en el manual específico de funciones del empleo.

La prueba debe medir las competencias reales del cargo, no conocimientos, habilidades o responsabilidades propias de otros empleos, otras dependencias o perfiles profesionales distintos.

Evaluar competencias ajenas al empleo concursado vulnera:

- El principio de mérito
- El debido proceso
- La igualdad entre aspirantes

### **III. REALIDAD FUNCIONAL ACREDITADA DEL EMPLEO OPEC 207228**

**El suscrito es titular en ejercicio del empleo OPEC 207228 desde el 01 de octubre de 2021, adscrito a la Subdirección de Planeación – Dirección de Planeación Institucional.**

En tal condición, doy fe directa, expresa y verificable de que:

- Las competencias evaluadas en los ítems reclamados no se ejercen en la realidad funcional del cargo.
- Dichas competencias no han sido asignadas formal ni materialmente.
- Las actividades evaluadas corresponden de manera directa y exclusiva al Equipo de Infraestructura Tecnológica, conforme a su manual específico de funciones.

Esta manifestación se sustenta en el ejercicio real, continuo y permanente del empleo, lo cual le otorga pleno valor probatorio administrativo.

#### **IV. AUSENCIA ABSOLUTA DE CORRELACIÓN FUNCIONAL – ANÁLISIS POR ÍTEMS**

Sin transcribir el contenido del examen, los ítems 35, 36, 43, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63 y 64 evalúan competencias relacionadas con:

- Infraestructura tecnológica
- Redes y tráfico de datos
- Ciberseguridad avanzada
- Arquitectura de software
- DevOps, microservicios, contenedores e infraestructura como código

Estas competencias:

- No guardan correlación alguna con las funciones del empleo OPEC 207228.
- Sí corresponden al manual del Equipo de Infraestructura Tecnológica.
- No son exigibles al perfil profesional del cargo concursado de planeación institucional.

Misión del cargo:

Cada uno de estos ítems evalúa funciones técnicas especializadas inexistentes en Planeación Institucional, que utiliza sistemas, pero no los diseña, administra ni asegura técnicamente.

#### **Justificación:**

##### **Pregunta No. 35**

Evalúa actividades relacionadas con monitoreo técnico del tráfico de información, desempeño de plataformas de comunicación y gestión de infraestructura de redes, funciones propias de administración técnica de infraestructura tecnológica.

Estas actividades no hacen parte de las funciones del cargo OPEC 207228, el cual no administra redes, no supervisa tráfico de datos ni gestiona componentes críticos de infraestructura, sino que opera un sistema de información desde una perspectiva funcional y administrativa.

##### **Pregunta No. 36**

Se orienta a diagnóstico proactivo de infraestructura tecnológica mediante métricas de rendimiento, competencia propia de roles técnicos especializados en infraestructura y operación tecnológica.

En Planeación Institucional no se diseñan ni implementan diagnósticos técnicos de infraestructura, sino que se realiza seguimiento funcional al rendimiento del sistema de información como insumo para la gestión institucional.

**Pregunta No. 43**

Relacionada con implementación técnica de controles de acceso y seguridad informática a nivel de herramientas especializadas, lo cual corresponde a seguridad informática operativa.

El cargo OPEC 207228 aplica políticas de seguridad definidas, pero no diseña ni configura mecanismos técnicos de control, los cuales corresponden al equipo de Infraestructura Tecnológica.

**Pregunta No. 50**

Aborda gestión de campañas de concienciación frente a ataques de ingeniería social, función propia de un responsable de seguridad de la información institucional.

En Planeación Institucional no se lideran ni ejecutan estrategias de ciberseguridad organizacional, sino que se da cumplimiento funcional a los lineamientos definidos por las áreas técnicas competentes.

**Pregunta No. 54**

Evalúa detección avanzada de amenazas mediante sistemas basados en inteligencia artificial, competencia de altísima especialización técnica, ajena por completo al perfil del empleo concursado.

**Pregunta No. 55**

Evalúa conocimientos sobre gestión técnica de credenciales y gestores de secretos, propios de arquitecturas de seguridad informática.

El cargo OPEC 207228 no administra credenciales técnicas, bases de datos ni mecanismos criptográficos, sino que utiliza sistemas provistos y administrados por áreas técnicas.

**Pregunta No. 56**

Evalúa gestión de comunicación entre microservicios mediante mallas de servicios, conocimiento propio de arquitectura de software distribuido.

No existe ninguna función, responsabilidad o atribución en Planeación Institucional que implique diseño, operación o gestión de microservicios.

**Pregunta No. 57**

Relacionada con computación de borde y procesamiento distribuido en dispositivos IoT, campo altamente especializado de ingeniería de sistemas.

Estas competencias no solo son ajenas al cargo, sino completamente inexistentes en el contexto funcional de Planeación Institucional.

**Pregunta No. 58**

Evalúa modernización de sistemas monolíticos mediante contenedores, conocimiento de arquitectura de software y DevOps.

Planeación Institucional no diseña ni moderniza arquitecturas tecnológicas, limitándose a la operación funcional de sistemas existentes.

#### **Pregunta No. 60**

Orienta la evaluación a infraestructura como código (IaC) y automatización de despliegues, función técnica propia de equipos DevOps e infraestructura.

No existe correlación funcional alguna con el empleo OPEC 207228.

#### **Preguntas Nos. 62, 63 y 64**

Relacionadas con inteligencia de ciberamenazas, detección de intrusiones y pruebas dinámicas de seguridad, competencias exclusivas de seguridad informática avanzada.

Estas funciones están expresamente contempladas en el manual del Equipo de Infraestructura Tecnológica, y totalmente ausentes en el manual del cargo de Planeación Institucional.

### **V. RECLAMACIONES POR ÍTEMS AMBIGUOS O CON MÚLTIPLES RESPUESTAS VÁLIDAS**

#### **Pregunta 14 – Gestión de asociación interinstitucional con otra área metropolitana**

1. La respuesta seleccionada por este suscrito **la opción “C”** (memorando) es técnica y administrativamente válida, coherente con el verbo rector *gestionar*. Subsidiariamente, el ítem es ambiguo al no delimitar fase ni nivel decisorio.
2. Por lo tanto, respecto de la pregunta relacionada con la gestión de la asociación con otra área metropolitana para la ejecución de una obra de infraestructura de impacto regional, solicito respetuosamente lo siguiente:
3. Que se reconozca la validez técnica y administrativa de la respuesta seleccionada, toda vez que el instrumento indicado (memorando) constituye un mecanismo legítimo de gestión administrativa previa, coherente con el verbo rector de la pregunta (“gestionar”) y con las funciones reales del empleo de Planeación Institucional.
4. Que, en consecuencia, se proceda a la recalificación del ítem, asignando el puntaje correspondiente a la respuesta seleccionada.
5. De manera subsidiaria, en caso de no aceptarse la respuesta como válida, que se declare la existencia de ambigüedad técnica en el ítem, dado que la pregunta no delimita la fase del proceso ni el nivel jerárquico responsable, permitiendo más de una respuesta razonable.
6. Que, en cualquiera de los escenarios anteriores, se realice la reliquidación del puntaje final, ajustando el resultado del examen.

#### **Pregunta 29 – Coordinación de mesa interinstitucional**

La respuesta seleccionada por este suscrito la **opción “A”** cubre la fase de organización y preparación, esencial para coordinar.

La clave oficial corresponde a una fase posterior.

La pregunta no delimita momento ni rol, generando ambigüedad.

respetuosamente manifiesto que la respuesta seleccionada por el suscrito también resulta técnica y funcionalmente válida, por las siguientes razones:

1. La pregunta utiliza el verbo rector “coordinar”, el cual comprende actividades de organización, preparación, articulación y gestión, no limitándose exclusivamente a acciones de seguimiento posterior.

2. La respuesta seleccionada por el suscrito contempla acciones propias de la fase de organización y preparación de la mesa interinstitucional, tales como la estructuración de sesiones, recopilación de aportes, definición de agendas comunes y convocatoria a reuniones regulares, actividades que constituyen elementos esenciales de la coordinación.
  3. La respuesta considerada correcta por el operador corresponde a una fase posterior del proceso, relacionada con la formalización de roles y el seguimiento, sin que la pregunta delimite el momento específico de intervención ni el nivel jerárquico responsable.
  4. La pregunta no establece si la mesa ya se encuentra constituida ni si se evalúa una fase inicial o de seguimiento, lo que genera ambigüedad técnica, permitiendo más de una respuesta razonable.
  5. Desde el enfoque funcional del empleo de Planeación Institucional, la organización de sesiones, consolidación de información y definición de agendas comunes se ajusta de manera directa al rol real del cargo, mientras que la definición de roles interinstitucionales y acuerdos de soporte continuo corresponde a niveles directivos.
- En consecuencia, solicito:
- Que se reconozca la validez de la respuesta seleccionada y se proceda a la recalificación del ítem, o De manera subsidiaria, que se anule la pregunta por ambigüedad, y Que, en cualquiera de los escenarios, se realice la reliquidación del puntaje final.

#### **Pregunta 21 – Renuncia del contratista y adición contractual**

La normativa permite adiciones, pero no neutraliza el incumplimiento. La respuesta seleccionada por este suscrito **la opción “B”** reconoce correctamente la procedencia de proceso sancionatorio. El ítem mezcla planos contractuales y sancionatorios sin precisión.

El caso relacionado con la renuncia del contratista y la modificación del valor inicial del contrato en un porcentaje superior al inicialmente pactado, respetuosamente manifiesto que la respuesta seleccionada por el suscrito es jurídicamente válida y acorde con la normativa de contratación estatal, por las siguientes razones:

1. Si bien la normativa permite la modificación o adición contractual dentro de los límites legales, dicha posibilidad no es automática ni neutraliza las consecuencias derivadas de una renuncia o incumplimiento del contratista.
  2. La renuncia o abandono de la ejecución contractual configura un posible incumplimiento, lo cual activa la obligación de la entidad de adelantar el correspondiente proceso administrativo sancionatorio, conforme a la Ley 80 de 1993 y la Ley 1474 de 2011.
  3. La respuesta seleccionada reconoce correctamente que la situación puede ser tramitada, pero con la consecuencia jurídica real que impone el ordenamiento, esto es, la activación de las medidas sancionatorias correspondientes, lo cual resulta más ajustado a la verdad normativa que la respuesta considerada correcta.
  4. La pregunta no delimita si la renuncia fue justificada, si existió incumplimiento ni en qué momento se plantea la modificación contractual, lo que genera ambigüedad técnica, permitiendo más de una respuesta razonable.
- En consecuencia, solicito:
- Que se reconozca la validez de la respuesta seleccionada y se proceda a la recalificación del ítem, o
  - De manera subsidiaria, que se anule el ítem por ambigüedad, y
  - Que se realice la reliquidación del puntaje final.

#### **Pregunta 5 – Condena por peculado**

La inhabilidad no se presume.  
El coordinador no tiene competencia para rechazar nombramientos.

Lo correcto es consultar a la autoridad competente. El ítem es ambiguo y la clave oficial vulnera el debido proceso.

Respecto al caso donde un profesional presenta una condena por peculado y el funcionario encargado, en calidad de coordinador, debe adoptar una decisión, respetuosamente manifiesto que la respuesta seleccionada por el suscrito es jurídicamente válida la **opción "C"** y se ajusta de mejor manera al ordenamiento jurídico colombiano, por las siguientes razones:

1. La existencia de una condena penal no genera automáticamente una decisión administrativa, ni habilita al coordinador para rechazar de manera directa un nombramiento, sin la previa verificación formal de la inhabilidad por la autoridad competente.
2. Conforme a los principios de legalidad y debido proceso, la determinación de inhabilidades corresponde a las áreas de Talento Humano, Jurídica o al nominador, y no puede ser asumida de forma unilateral por un coordinador sin competencia decisoria expresa.
3. La respuesta seleccionada por el suscrito reconoce correctamente que, ante una situación de esta naturaleza, lo procedente es disponer la consulta a las autoridades competentes, garantizando la verificación jurídica, el respeto al debido proceso y la correcta aplicación de la normatividad vigente.
4. La respuesta considerada correcta por el operador presume la inhabilidad y desconoce la necesidad de verificación formal, lo cual resulta contrario al procedimiento administrativo y a la jurisprudencia aplicable.
5. Adicionalmente, la pregunta no precisa si la condena se encuentra en firme, si genera inhabilidad permanente o temporal, ni el nivel de competencia del coordinador, lo que configura ambigüedad técnica, permitiendo más de una respuesta razonable.

En consecuencia, solicito:

- Que se reconozca la validez de la respuesta seleccionada y se proceda a la recalificación del ítem, o
- De manera subsidiaria, que se anule la pregunta por ambigüedad, y
- Que se realice la reliquidación del puntaje final.

#### **Pregunta 6 – Contratista con funciones misionales permanentes**

La sustitución provisional no es automática. Procede un plan de transición, conforme a los principios de continuidad y planeación. El ítem omite presupuestos esenciales (vacancia, competencia, acto administrativo).

Por tanto, la situación en la cual un contratista externo ha venido ejerciendo funciones misionales permanentes durante un periodo continuo de un año, respetuosamente manifiesto que la respuesta seleccionada por el suscrito es técnica y jurídicamente válida, por las siguientes razones:

1. La asignación de funciones misionales permanentes a contratistas constituye una irregularidad administrativa, que debe ser corregida de manera progresiva y responsable, garantizando la continuidad del servicio público.
2. La solución propuesta por el operador, consistente en ordenar de manera inmediata una sustitución provisional, no resulta jurídicamente automática, pues la provisión provisional exige la existencia de un empleo de planta creado, una vacancia formal y un acto administrativo expedido por la autoridad competente, circunstancias que no se precisan en la pregunta.

3. La respuesta seleccionada por el suscrito la **opción "A"**, consistente en implementar un plan de transición del servicio, se ajusta de manera más adecuada a los principios de planeación, eficiencia y responsabilidad administrativa, permitiendo regularizar la situación sin afectar la prestación del servicio.
4. La pregunta no indica si existe vacante, si el empleo está creado ni quién ostenta la competencia para ordenar una provisión provisional, lo que genera ambigüedad técnica, permitiendo más de una respuesta razonable.

En consecuencia, solicito:

- Que se reconozca la validez de la respuesta seleccionada y se proceda a la recalificación del ítem, o
- De manera subsidiaria, que se anule el ítem por ambigüedad, y
- Que se realice la reliquidación del puntaje final.

#### **Pregunta 4 – Decreto 1083 y funciones no vigentes**

El Decreto 1083 no ordena nulidad automática. Proceden actos transitorios mientras se ajusta el manual. La respuesta seleccionada es jurídicamente correcta.

relacionada con la aplicación del Decreto 1083 de 2015 frente a la vinculación de un profesional cuando las funciones del cargo no se encuentran actualizadas o vigentes, respetuosamente manifiesto que la respuesta seleccionada por el suscrito es jurídicamente válida y se ajusta de manera más adecuada al ordenamiento, por las siguientes razones:

1. El Decreto 1083 de 2015 reconoce el carácter obligatorio de los manuales de funciones, pero no establece la nulidad automática de los actos de vinculación cuando dichos instrumentos requieren actualización.
2. La declaratoria de nulidad constituye una consecuencia jurídica excepcional que requiere un procedimiento específico y no puede asumirse como medida inmediata frente a una situación de desactualización funcional.
3. El ordenamiento administrativo permite la expedición de actos administrativos transitorios, mientras se adelanta el ajuste formal del manual de funciones, garantizando la continuidad del servicio público y la observancia de los principios de eficiencia y planeación.
4. La respuesta seleccionada por el **suscrito "A"** reconoce la necesidad de actualización del instrumento, pero propone una solución proporcional y jurídicamente viable, conforme al Decreto 1083 de 2015 y a los principios del artículo 209 de la Constitución Política.
5. La pregunta no delimita el alcance de la desactualización ni la afectación real del empleo, lo que genera ambigüedad técnica, permitiendo más de una respuesta razonable.

En consecuencia, solicito:

- Que se reconozca la validez de la respuesta seleccionada y se proceda a la recalificación del ítem, o
- De manera subsidiaria, que se anule el ítem por ambigüedad, y
- Que se realice la reliquidación del puntaje final.

#### **Pregunta 22 Ley 80 de 1993**

La pregunta carece de coherencia técnica entre el enunciado y las opciones de respuesta, al confundir la figura de la **caducidad del contrato**, que es una **sanción excepcional** regulada por el artículo 18 de la Ley 80 de 1993, con la **terminación anticipada del contrato**, que es un concepto más amplio y no sancionatorio.

La caducidad **no procede por cualquier causal de terminación**, ni puede asimilarse automáticamente a una terminación anticipada, sino que exige la configuración de un **incumplimiento grave**, la afectación del objeto contractual y la expedición de un **acto administrativo motivado**. En consecuencia, el enunciado no permite identificar de manera inequívoca la respuesta correcta, generando ambigüedad y vulnerando el principio de claridad y validez del instrumento de evaluación.

**Solicito que se revise y anule la pregunta**, toda vez que carece de coherencia técnica entre el enunciado y las opciones de respuesta, al confundir la figura jurídica de la **caducidad del contrato** con la **terminación anticipada del contrato**, lo cual impide identificar de manera unívoca una respuesta correcta y vulnera los principios de claridad, objetividad y validez del instrumento de evaluación.

## VI. OBLIGACIÓN JURÍDICA DE EXCLUSIÓN DE ÍTEMS INCONGRUENTES

Acreditada la incongruencia funcional, surge para el operador la obligación jurídica de excluir o anular los ítems, conforme a:

- Art. 125 Constitución Política
- Ley 909 de 2004 (arts. 2 y 31)
- Decreto Ley 785 de 2005
- Decreto 1083 de 2015
- Art. 3 CPACA (legalidad, debido proceso, transparencia)

## VII. SOLICITUDES

Respetuosamente solicito a la Universidad Libre:

1. Excluir del cómputo de calificación los ítems 35, 36, 43, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63 y 64 incongruentes con el empleo OPEC 207228 mencionados anteriormente toda vez que, conforme al análisis comparativo entre el Manual Específico de Funciones del empleo OPEC 207228, adscrito a la Dirección de Planeación Institucional, y el Manual de Funciones del Equipo de Infraestructura Tecnológica, se evidencia que dichas preguntas no guardan correspondencia con la realidad funcional del cargo que desempeño, sino que evalúan competencias técnicas especializadas propias del área de Infraestructura Tecnológica.

Estas actividades no hacen parte de las funciones del cargo OPEC 207228, el cual no administra redes, no supervisa tráfico de datos ni gestiona componentes críticos de infraestructura, sino que opera un sistema de información organizacional desde una perspectiva funcional y administrativa, no técnica desde la ingeniería de sistemas como se estableció en la evaluación.

En particular, las preguntas reclamadas evalúan actividades relacionadas con diseño, administración y aseguramiento de infraestructura tecnológica, redes, arquitecturas de software, ciberseguridad y gestión técnica de plataformas, funciones que no hacen parte de mis responsabilidades funcionales ni de mi ejercicio cotidiano, y que sí corresponden de manera directa al manual del área de Infraestructura Tecnológica.

En consecuencia, dichas preguntas no deben ser tenidas en cuenta para efectos de calificación, al no evaluar funciones reales del empleo concursado, vulnerando el principio de mérito, el debido proceso y la obligación de congruencia funcional de la prueba.

2. **Solicitudes frente a ítems con ambigüedad técnica o múltiples respuestas validas en relación con las preguntas No. 4, 5, 6, 14, 21 y 29**, las cuales presentan ambigüedad técnica, ausencia de delimitación funcional, confusión de niveles decisorios o coexistencia de más de una respuesta razonable, respetuosamente solicito a la Universidad Libre, en su calidad de operador del proceso de selección, lo siguiente:

Que se reconozca la validez técnica, jurídica y funcional de las respuestas seleccionadas por el suscrito, toda vez que dichas respuestas se ajustan al ordenamiento jurídico colombiano, a la práctica administrativa válida y a las funciones reales del empleo de Planeación Institucional.

Que, en consecuencia, se proceda a la recalificación de los ítems anteriormente identificados, asignando el puntaje correspondiente a las respuestas seleccionadas.

De manera subsidiaria, en caso de que no se acepten las respuestas como válidas, que se declaren los ítems como técnicamente ambiguos, al no delimitar la fase del proceso, el nivel jerárquico responsable, el momento de intervención ni las condiciones normativas específicas, lo cual permite la existencia de más de una respuesta razonable.

Que, en cualquiera de los escenarios anteriores, se realice la reliquidación del puntaje final del examen, ajustando el resultado obtenido.

Que la decisión que se adopte frente a estas solicitudes sea debidamente motivada, con sustento técnico y jurídico expreso, en observancia de los principios de legalidad, mérito, debido proceso y transparencia.

3. **Solicito que se anule la pregunta número 22**, toda vez que carece de coherencia técnica entre el enunciado y las opciones de respuesta, al confundir la figura jurídica de la **caducidad del contrato** con la **terminación anticipada del contrato**, lo cual impide identificar de manera unívoca una respuesta correcta y vulnera los principios de claridad, objetividad y validez del instrumento de evaluación

4. Recalificar el examen, ajustándolo acorde a las solicitudes anteriores.
5. Resolver la reclamación de manera motivada, técnica y normativa de cada pregunta expuesta con su respectiva justificación.
6. Informar la ponderación de los ítems y remitir la memoria de cálculo del puntaje directo y transformado, indicando si hubo anulaciones o cambios de clave, en aplicación del principio de transparencia.
7. **SOLICITUD DE NULIDAD POR VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO Y ACCESO A LA INFORMACIÓN (Sentencia T-180/15)**

Adicionalmente a las objeciones técnicas presentadas, interpongo una tacha de nulidad parcial del proceso de revisión, fundamentada en la violación flagrante del derecho fundamental al Debido Proceso (Art. 29 C.P.) y al Acceso a Documentos Públicos, con base en los siguientes hechos:

**Incumplimiento de la Justificación Técnica:**

Al momento de la revisión de las 66 preguntas funcionales, el operador se limitó a exhibir la clave de respuesta (la opción considerada correcta), pero no proporcionó la justificación jurídica, técnica o bibliográfica que sustenta dicha elección. Según la Sentencia T-180 de 2015 de la Corte Constitucional, el derecho de acceso a la información en concursos de méritos no se agota con ver la respuesta, sino que exige que el aspirante conozca el sustento razonable de la calificación para poder ejercer su derecho a la defensa y contradicción.

8. **Opacidad en la Prueba Comportamental:**

Es inadmisibles que no se hayan dado a conocer las respuestas y criterios de evaluación de las preguntas comportamentales. El carácter de "reservado" de una prueba no puede estar por encima del derecho del concursante a verificar que su perfil fue evaluado bajo criterios de objetividad y no de arbitrariedad. Al ocultar la matriz de respuesta de la prueba comportamental, se impide verificar la trazabilidad de la calificación obtenida.

**Fundamento Jurisprudencial (Precedente Vinculante):**

La Sentencia T-180 de 2015 establece que las entidades encargadas de los concursos (CNSC y operadores) tienen la obligación de permitir el acceso integral a las pruebas y a sus claves de respuesta justificadas. La Corte señaló que:

*"El derecho de acceso a documentos públicos (...) incluye el derecho a conocer las razones y fundamentos que llevaron a la autoridad a tomar una decisión, especialmente en procesos de selección por mérito donde la transparencia es la base de la legitimidad".*

9. **SOLICITUD DE TRANSPARENCIA EN LA CALIFICACIÓN Y ACCESO A MEMORIAS DE CÁLCULO** Con fundamento en los Principios de Transparencia y Publicidad (Art. 3 del CPACA), y en concordancia con el derecho al Debido Proceso, presento la siguiente solicitud de información técnica respecto a la calificación de mis pruebas:

- **Ponderación por Ítem:**

Solicito se me informe de manera detallada el valor porcentual o peso asignado a cada uno de los ítems (preguntas) que integraron la prueba funcional y la prueba comportamental. Lo anterior, con el

fin de verificar si existe una distribución equitativa de la carga evaluativa o si se aplicaron pesos diferenciados sin previa comunicación a los aspirantes.

- Memoria de Cálculo (Puntaje Directo vs. Puntaje Transformado): Solicito la entrega de la memoria de cálculo detallada que dio como resultado mi calificación final. Esta debe especificar:
- El Puntaje Directo obtenido (número de aciertos frente al total de preguntas válidas).
- La fórmula estadística de Transformación de Puntaje utilizada por el operador (ej. *Estandarización Z, Escalamiento Lineal, etc.*).
- La justificación técnica de por qué se utilizó dicho método de transformación y cómo este garantiza el principio de igualdad entre los aspirantes.

#### 10. Trazabilidad de Ajustes Post-Reclamación:

- Solicito que se me informe si, tras la etapa de reclamaciones y revisión de otros aspirantes, se presentaron:
- Anulaciones de ítems: Especificando cuáles preguntas fueron eliminadas y cómo se redistribuyó el puntaje entre las restantes.
- Cambios de clave de respuesta: Especificando si alguna pregunta cambió su respuesta correcta tras las objeciones presentadas por la comunidad de aspirantes.

#### Fundamentación Jurídica:

- El Artículo 3 del CPACA establece que las autoridades deben dar a conocer sus decisiones y actos a través de comunicaciones que permitan el conocimiento de sus fundamentos. Así mismo, la opacidad en la fórmula de transformación de puntajes ha sido objeto de diversos pronunciamientos judiciales, señalando que el aspirante tiene derecho a conocer la aritmética detrás de su nota para asegurar que no hubo errores en el procesamiento de datos por parte del operador.

#### SOLICITUD FINAL:

Que se anexe a la respuesta de este recurso el documento técnico que contenga la matriz de calificación y la memoria de cálculo personalizada, permitiéndome corroborar que el resultado publicado en la plataforma coincide matemáticamente con mi desempeño real en la prueba.

#### VIII. CIERRE

La evaluación de competencias inexistentes en el empleo concursado vulnera el principio de mérito y el debido proceso, por lo cual solicito que esta reclamación sea analizada de fondo, adoptando las medidas correctivas que en derecho correspondan.

#### Anexos:

Certificado laboral de este suscrito con funciones asociadas al cargo en planeación institucional.

Manual de funciones del proceso de infraestructura tecnológica como prueba de que lo preguntado no se correlaciona con mi empleo.

Cordialmente,

**Marcelo estrada velez**

Profesional Universitario 219-02 - Dirección de Planeación Institucional – Sistema de Información – 1 empleo

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
<b>Nivel:</b>	PROFESIONAL
<b>Denominación del empleo:</b>	<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>
<b>Código:</b>	219
<b>Grado:</b>	02
<b>N° de cargos:</b>	Ciento cuarenta y nueve (149)
<b>Dependencia:</b>	Donde se ubique el empleo
<b>Cargo del jefe inmediato:</b>	Quien ejerza la supervisión directa
<b>Naturaleza del empleo:</b>	Carrera Administrativa
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
<b>DIRECCION DE PLANEACION INSTITUCIONAL – SISTEMA DE INFORMACION</b>	
<b>III. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
Ejecutar las actividades relacionadas con la operación y funcionamiento del sistema de información de gestión organizacional del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Administrar el sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, atendiendo las políticas y protocolos de operación y funcionamiento establecidas.</li> <li>2. Implementar estrategias y mecanismos para proteger la información almacenada en el sistema que administra, para dar cumplimiento a la política de seguridad informática establecida por la Entidad.</li> <li>3. Diseñar prácticas para la operación y el desarrollo del sistema de información administrado, atendiendo los lineamientos y políticas institucionales.</li> <li>4. Diseñar los mecanismos de control en términos de integridad de la operación del sistema de información de gestión organizacional, en cumplimiento de las políticas institucionales.</li> <li>5. Realizar control y seguimiento al sistema de información, supervisando su rendimiento, con el propósito de identificar mejoras, correctivos o cambios necesarios para el apoyo en la gestión y toma de decisiones.</li> <li>6. Realizar asistencia técnica a todos los usuarios del sistema de información operado, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Entidad.</li> <li>7. Actualizar la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes.</li> <li>8. Proyectar respuestas a peticiones, quejas, reclamaciones y similares, de conformidad con el procedimiento establecido y en los términos previstos en la ley.</li> <li>9. Elaborar informes técnicos y generar reportes del sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, para la toma de decisiones y para atender los requerimientos de las dependencias y grupos de valor.</li> <li>10. Ejecutar las acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes.</li> <li>11. Participar en la gestión contractual de la dependencia y supervisar los contratos que le sean asignados, conforme a las normas legales vigentes y los procedimientos establecidos.</li> <li>12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño.</li> </ol>	

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES</b>	
1. Sistema integrado de gestión. 2. Políticas públicas sectoriales. 3. Sistemas de información. 4. Supervisión contractual.	
<b>VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	
<b>COMUNES</b>	<b>POR NIVEL JERARQUICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Orientación a resultados.</li> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano.</li> <li>• Compromiso con la Organización.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Adaptación al cambio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aporte técnico-profesional.</li> <li>• Comunicación efectiva.</li> <li>• Gestión de procedimientos.</li> <li>• Instrumentación de decisiones.</li> </ul>
<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
<p>Título profesional en la disciplina académica de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingeniería de Sistemas; Ingeniería de Sistemas e Informática; del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.</li> <li>• Ingeniería Industrial del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería Industrial y Afines.</li> </ul> <p>Certificado de vigencia de la tarjeta, registro o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p>	<p>Veinte (20) meses de experiencia relacionada.</p>
<b>VIII. EQUIVALENCIAS</b>	
<p>Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.</p>	

Profesional Universitario 219-02 - Subdirección Administrativa y Financiera – Equipo de Infraestructura Tecnológica - Soporte Técnico Aplicativos - 2 empleos

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel:	PROFESIONAL
Denominación del empleo:	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
Código:	219
Grado:	02
N° de cargos:	Ciento cuarenta y nueve (149)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Carrera Administrativa
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA – SOPORTE TÉCNICO APLICATIVOS</b>	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Ejecutar las actividades relacionadas con la gestión y soporte de la infraestructura tecnológica y la seguridad informática en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de conformidad con el modelo de operación y los requerimientos normativos vigentes.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en el desarrollo de las actividades inherentes al proceso de gestión y soporte de la infraestructura tecnológica y la seguridad informática de la Entidad, de conformidad con las políticas, planes, programas y proyectos formulados.</li> <li>2. Realizar las actividades para la legalización, disponibilidad y actualización de las licencias de software requeridas por la Entidad para la gestión de la información, bajo criterios de oportunidad y eficiencia.</li> <li>3. Revisar periódicamente las políticas de seguridad informática, con el fin de proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información que se genera en la Entidad, de acuerdo con los procedimientos y protocolos establecidos.</li> <li>4. Administrar de manera remota y en sitio, los diferentes bienes y sus componentes entregados en calidad de dotación de infraestructura tecnológica de la Entidad, con la finalidad de mantener las redes actualizadas para su adecuada operación, de conformidad con los procedimientos establecidos.</li> <li>5. Implementar los programas de mantenimiento y soporte técnico para garantizar la operación y disponibilidad de los servicios de tecnologías e informática, atendiendo las necesidades y requerimientos de la Entidad.</li> <li>6. Ejecutar actividades de mantenimiento y soporte técnico a la infraestructura tecnológica para asegurar la integridad y disponibilidad de los recursos tecnológicos, con base en la política de operación establecida en la Entidad.</li> <li>7. Proponer e implementar estrategias y mecanismos para proteger y mejorar la eficiencia de los aplicativos con que cuenta la Entidad, de conformidad con las políticas y lineamientos institucionales.</li> </ol>	

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<p>8. Monitorear de manera permanente y proactiva los diferentes elementos que integran la infraestructura tecnológica y la seguridad informática de la Entidad, con el fin de minimizar el impacto por incidentes que puedan presentarse en su operatividad y funcionalidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos.</p> <p>9. Proponer la incorporación de nuevas tecnologías en la Entidad, a partir del análisis evolutivo de éstas y de las brechas generadas en su funcionalidad, en concordancia con los objetivos y metas institucionales.</p> <p>10. Efectuar acompañamiento a las diferentes dependencias y equipos de trabajo en el desarrollo de nuevos proyectos donde la infraestructura tecnológica pueda brindar soporte para su adecuada gestión, atendiendo las políticas y los lineamientos institucionales.</p> <p>11. Actualizar la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes.</p> <p>12. Proyectar respuesta para solicitudes, elaborar informes y generar reportes según le sea requerido de manera oportuna y confiable.</p> <p>13. Participar en la gestión contractual de la dependencia y supervisar los contratos que le sean asignados, conforme a las normas legales vigentes y los procedimientos establecidos.</p> <p>14. Ejecutar las acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes.</p> <p>15. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño.</p>	
<b>V. CONOCIMIENTOS BASICOS O ESENCIALES</b>	
<p>1. Sistema integrado de gestión.</p> <p>2. Políticas públicas sectoriales.</p> <p>3. Supervisión contractual.</p>	
<b>VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	
<b>COMUNES</b>	<b>POR NIVEL JERÁRQUICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Orientación a resultados.</li> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano.</li> <li>• Compromiso con la Organización.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Adaptación al cambio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aporte técnico-profesional.</li> <li>• Comunicación efectiva.</li> <li>• Gestión de procedimientos.</li> <li>• Instrumentación de decisiones.</li> </ul>
<b>VII. REQUISITOS DE FORMACION ACADEMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACION ACADEMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Título profesional en la disciplina académica de:	Veinte (20) meses de experiencia relacionada.



MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
<p>Ingeniería de Sistemas; Ingeniería de Sistemas y Computación; Ingeniería de Sistemas e Informática; Ingeniería Informática; Ingeniería en Redes y Telecomunicaciones; del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.</p> <p>Certificado de vigencia de la tarjeta, registro o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p>	
VIII. EQUIVALENCIAS	
<p>Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.</p>	

Prueba del manual de funciones del técnico de infraestructura tecnológica donde lo que se me ha preguntado es también propio de este cargo y no de mis funciones.

Técnico Administrativo 367-02 - Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo de Infraestructura Tecnológica – Soporte Técnico - 1 empleo

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel:	TECNICO
Denominación del empleo:	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
Código:	367
Grado:	02
N° de cargos:	Quince (01)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Carrera Administrativa
<b>II. ÁREA FUNCIONAL</b>	
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA – SOPORTE TÉCNICO</b>	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Realizar las actividades de apoyo técnico relacionadas con la infraestructura y soporte tecnológico en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de acuerdo con el modelo de operación, los lineamientos y procedimientos institucionales.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyar técnicamente las actividades de la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos inherentes al proceso de gestión y soporte de la infraestructura tecnológica de la Entidad, de acuerdo con la planeación institucional.</li> <li>2. Brindar soporte técnico de manera remota y en sitio a la operatividad funcional de los diferentes equipos y sus componentes entregados en calidad de dotación en infraestructura tecnológica en la Entidad, manteniendo las redes actualizadas para su adecuado funcionamiento, atendiendo las necesidades y requerimientos de la Entidad.</li> <li>3. Apoyar técnicamente el desarrollo de las actividades de monitoreo, mantenimiento y soporte a la infraestructura tecnológica para asegurar la disponibilidad de los recursos tecnológicos, con base en las políticas de operación establecidas en la Entidad.</li> <li>4. Registrar las necesidades de incorporación de nuevas tecnologías identificadas en la Entidad y trasladarlas a los profesionales para el análisis de las brechas que puedan generar en su funcionalidad, atendiendo a las políticas institucionales.</li> <li>5. Brindar apoyo técnico en la promoción del desarrollo, la optimización y el uso eficiente de las competencias tecnológicas en los usuarios de las diferentes dependencias, de conformidad con los objetivos y metas de la planeación institucional a corto plazo.</li> <li>6. Atender con criterio técnico los requerimientos e incidentes de funcionalidad y operatividad de la infraestructura tecnológica reportados por las diferentes dependencias y equipos de trabajo, de acuerdo con los procedimientos establecidos.</li> </ol>	



<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
7. Atender los usuarios internos, externos y el trámite de las PQRSFD según le sea requerido, teniendo en cuenta las políticas y lineamientos institucionales. 8. Participar en la elaboración de informes y generación de reportes según le sea requerido de manera oportuna y confiable. 9. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes. 10. Apoyar técnicamente la supervisión de los contratos, de acuerdo con las instrucciones impartidas. 11. Participar en la ejecución de acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes. 12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño.	
<b>V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES</b>	
1. Sistema integrado de gestión. 2. Técnicas de gestión documental. 3. Técnicas de redacción y ortografía. 4. Manejo de herramientas ofimáticas.	
<b>VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	
<b>COMUNES</b>	<b>POR NIVEL JERÁRQUICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Orientación a resultados.</li> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano.</li> <li>• Compromiso con la Organización.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Adaptación al cambio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confiabilidad técnica.</li> <li>• Disciplina.</li> <li>• Responsabilidad.</li> </ul>
<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Título formación técnica profesional o tecnológica en la disciplina académica de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de Información del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.</li> <li>• Instalación y Mantenimiento de Redes y Computadores; Informática; Computación; Gestión de Redes Informáticas; Sistemas; del Núcleo</li> </ul>	Catorce (14) meses de experiencia relacionada.

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.	
<b>VIII. EQUIVALENCIAS</b>	
Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Técnico, establecidas en el artículo 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.	



## CERTIFICADO

### LA LÍDER PROGRAMA TALENTO HUMANO DEL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ

#### CERTIFICA:

Que revisada la historia laboral del servidor público MARCELO ESTRADA VELEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 16070794, se verifica que está vinculado en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, desde el 01-10-2021, en el empleo (s) y periodos de servicio que a continuación se relaciona:

PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Provisionalidad, CÓDIGO 219, -Dependencia: Subdirección de Planeación - Dirección de Planeación Institucional, desde 26-06-2023.

#### **Manual de Funciones - Resolución 1629 del 26-06-2023**

Ejecutar las actividades relacionadas con la operación y funcionamiento del sistema de información de gestión organizacional del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.

1. Administrar el sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, atendiendo las políticas y protocolos de operación y funcionamiento establecidas
2. Implementar estrategias y mecanismos para proteger la información almacenada en el sistema que administra, para dar cumplimiento a la política de seguridad informática



establecida por la Entidad.

3. Diseñar prácticas para la operación y el desarrollo del sistema de información administrado, atendiendo los lineamientos y políticas institucionales.
4. Diseñar los mecanismos de control en términos de integridad de la operación del sistema de información de gestión organizacional, en cumplimiento de las políticas institucionales.
5. Realizar control y seguimiento al sistema de información, supervisando su rendimiento, con el propósito de identificar mejoras, correctivos o cambios necesarios para el apoyo en la gestión y toma de decisiones.
6. Realizar asistencia técnica a todos los usuarios del sistema de información operado, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Entidad.
7. Actualizar la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes.
8. Proyectar respuestas a peticiones, quejas, reclamaciones y similares, de conformidad con el procedimiento establecido y en los términos previstos en la ley.
9. Elaborar informes técnicos y generar reportes del sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, para la toma de decisiones y para atender los requerimientos de las dependencias y grupos de valor.
10. Ejecutar las acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes.
11. Participar en la gestión contractual de la dependencia y supervisar los contratos que le sean asignados, conforme a las normas legales vigentes y los procedimientos establecidos.
12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño

PROFESIONAL UNIVERSITARIO en SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INTEGRAL -  
Planeación Metropolitana e Institucional desde 01-10-2021 hasta 25-06-2023, cargo de Carrera  
Administrativa con nombramiento en Provisionalidad.



@areametropol

www.metropol.gov.co

Carrera 53 # 40 A - 31 (57-4) 604 3856000



## Manual de Funciones - Resolución 00-003969 del 30-12-2019

Participar en la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos relacionados con la planificación territorial en la Entidad y el área metropolitana, con el fin de cumplir los objetivos institucionales.

1. Participar en la formulación, ajuste, concertación y seguimiento de los instrumentos de planificación y del ordenamiento territorial y ambiental en temas relacionados con asuntos urbanísticos y ambientales en el territorio metropolitano.
2. Contribuir con la articulación de los procesos de ordenamiento territorial metropolitano y municipal con los procesos regionales y nacionales.
3. Identificar, estudiar y aplicar las diferentes metodologías para la planificación metropolitana y municipal.
4. Brindar asesoría los municipios que conforman el Área Metropolitana en la implementación de las políticas y directrices de planificación integral desarrolladas, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
5. Participar en los procesos de articulación de los planes de desarrollo municipales y regionales con el plan de desarrollo del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.
6. Viabilizar programas y proyectos de Planificación Integral de acuerdo con la normatividad y procedimientos institucionales.
7. Realizar la supervisión de los contratos y/o convenios que le sean asignados, propendiendo por la consecución de los objetivos establecidos, de acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales
8. Actuar de manera articulada con los diferentes equipos de trabajo y/o dependencias de la Entidad, suministrando la información requerida por las mismas y propendiendo por el fortalecimiento de la capacidad operativa institucional.
9. Contribuir con el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de



@areametropol

www.metropol.gov.co

Carrera 53 # 40 A - 31  (57-4) 604 3856000



Gestión, a través de la participación activa en las actividades, estrategias y programas definidos para tal fin.

10. Las demás funciones asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

Constancia que se expide a solicitud de el interesado a los 14 días del mes de Enero de 2026.

Medellín, 14-01-2026.

**YOLANDA BOTERO ALVAREZ**  
LIDER TALENTO HUMANO  
(604)385 60 00 Ext 202-203  
Medellín - Colombia

No. Certificado 0000004985



@areametropol

[www.metropol.gov.co](http://www.metropol.gov.co)

Carrera 53 # 40 A - 31  (57-4) 604 3856000



Bogotá D.C., enero de 2026

Aspirante

**MARCELO ESTRADA VELEZ**

Inscripción: 833595187

Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024.

Antioquia 3.

**Nro. de Reclamación SIMO 1244434751**

**Asunto:** Respuesta a la reclamación presentada con ocasión a los resultados preliminares de las Pruebas Escritas, en el marco del Proceso de los Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024, del Sistema General de Carrera Administrativa - Antioquia 3.

Aspirante:

La Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y la Universidad Libre suscribieron el Contrato de Prestación de Servicios No. 427 de 2025, cuyo objeto es *“Adelantar el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en las modalidades de ascenso y abierto del sistema general de carrera administrativa de las entidades que conforman los Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 - Antioquia 3, y 2636 de 2024 - CNSC 5, desde la etapa de verificación de requisitos mínimos hasta la consolidación de los resultados definitivos para la conformación de las listas de elegibles”* (Subrayado fuera del texto).

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de: *“5. Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

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 preliminares de las Pruebas Escritas, la cual fue presentada dentro de los términos legales establecidos.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo que establece las reglas del Proceso de Selección y su respectivo Anexo, el pasado 17 de diciembre del 2025, se publicaron los resultados preliminares de las Pruebas Escritas de Carácter Funcional y Comportamental; por lo que los aspirantes podían presentar sus reclamaciones **ÚNICAMENTE** a través de **SIMO**, dentro de los **cinco (5) días hábiles** siguientes; es decir **desde las 00:00 del 18 hasta las 23:59 del día 19 de diciembre, y de las 00:00 del 22, hasta las 23:59 del día 24 de diciembre de 2025**, de conformidad con lo establecido en el numeral 4.4 del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

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

*“Solicitud de acceso a pruebas escritas, revisión de calificación y análisis de afectaciones derivadas de mi condición de discapacidad”*

*“Adjunto reclamacion 14 enero del 26 complemento y justificacion a la primera solicitud.Ver adjuntos (i)La necesidad de realizar una revisión técnica de respuestas calificadas como incorrectas, a fin de verificar su coherencia con la normatividad aplicable, el enfoque funcional del cargo y los criterios objetivos de evaluación. Esta solicitud se presenta al amparo de los principios de debido proceso, igualdad material, ajustes razonables y acceso efectivo a la información, conforme a la Constitución Política, la Ley 1618 de 2013 y la jurisprudencia constitucional sobre inclusión de personas con discapacidad en procesos de selección pública.*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

ii) Mi condición de persona con discapacidad psicosocial certificada, la cual, durante la jornada de evaluación, se manifestó en episodios de ansiedad que pudieron afectar la concentración y el desempeño cognitivo, máxime cuando NO tuve el acompañamiento psicosocial anunciado durante la prueba el 23 de nov ni durante el acceso a pruebas 11 enero.

Adicionalmente, mediante documento anexo manifiesta lo siguiente:

*“1. Me inscribí y participé en el proceso de selección Antioquia 3, para la OPEC 207228, presentando la prueba escrita en noviembre de 2025. 2. Posteriormente, el 23 de abril de 2025, me fue expedido certificado oficial de discapacidad psicosocial, conforme a la Resolución 1197 de 2024, producto de valoración multidisciplinaria debidamente registrada. 3. Durante la jornada de presentación de la prueba escrita: • No se contó con el acompañamiento del profesional de psicología que debía estar presente. • Presenté crisis de ansiedad, bloqueos mentales y episodios de pánico, situación que afectó mi desempeño. • La prueba tuvo una duración de 3,5 horas, inferior a procesos anteriores comparables donde el tiempo fue de 4 horas. 4. Existen dudas razonables y objetivas sobre: • La coherencia entre algunos enunciados y sus opciones de respuesta. • Preguntas que no guardan relación directa con las funciones reales del cargo. • Similitud excesiva entre opciones de respuesta que induce a confusión. • Posible afectación del resultado por ausencia de ajustes razonables.”, “La ausencia de acompañamiento psicológico, sumada a la reducción del tiempo y a la complejidad de la prueba, configura una posible vulneración del principio de igualdad material.”, “Las pruebas deben ser claras, coherentes, pertinentes y relacionadas con el empleo”, “Respetuosamente solicito a la Comisión Nacional del Servicio Civil: 1. Se me conceda acceso integral a la prueba escrita presentada, incluyendo: • Cuestionario completo, • Respuestas marcadas, • Respuestas correctas, • Puntaje asignado por cada ítem. 2. Se realice una verificación técnica y jurídica de la prueba, especialmente en: • Coherencia entre enunciados y opciones, • Correspondencia con funciones del cargo, • Claridad y diferenciación real de las respuestas. 3. Se evalúe si la ausencia de acompañamiento psicológico, el tiempo reducido y las crisis de ansiedad reportadas pudieron generar una afectación desproporcionada a mi desempeño. 4. Se aplique de manera expresa el enfoque diferencial y*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

*de ajustes razonables derivado de mi condición de discapacidad psicosocial, conforme a la normativa y jurisprudencia citada.”*

*“Durante la jornada de aplicación de la prueba no conté con el acompañamiento profesional anunciado, lo cual me dejó sin apoyo ante episodios de ansiedad que afectaron mi concentración y manejo del tiempo, situación que se vio agravada por la reducción del tiempo total de la prueba frente a convocatorias anteriores. Adicionalmente, existen dudas razonables sobre la coherencia técnica de algunas preguntas, la pertinencia de ciertos contenidos frente a la realidad funcional del empleo, la ambigüedad entre enunciados y opciones de respuesta, y la correcta aplicación de la normatividad evaluada.” “Como resultado de lo anterior, y una vez finalizada la prueba, mi estado de salud se deterioró de forma progresiva, situación que se agravó tras la publicación de los resultados, los cuales confirmaron un desempeño que no corresponde a mi preparación, experiencia ni trayectoria profesional, y que se explica razonablemente por las condiciones adversas en las que se desarrolló la evaluación.”*

Previo a dar respuesta a su reclamación, es pertinente precisar que usted fue citado a la jornada de acceso al material de las pruebas; la cual se llevó a cabo el día 11 de enero de 2026 y, con fundamento en la cual formuló complemento a su reclamación en la que indica lo siguiente:

*“4. Durante la jornada de la prueba presenté episodios de ansiedad, los cuales fueron informados en varias oportunidades a la jefe de salón primer piso salón 1 Yency Julieth Hernandez Rico. No se brindó acompañamiento oportuno, continuo ni profesional, y la atención recibida fue tardía, superficial y no sostenida. En ningún momento hubo acompañamiento ni presencia en el aula como se me indicó en otro derecho de petición la misma universidad libre. 5. Finalizada la prueba, presenté queja verbal ante una coordinadora de la Universidad Libre de nombre Dayanna Acevedo Velezques, quien reconoció expresamente la inexistencia de protocolos para este tipo de situaciones, hecho que fue presenciado por testigos como la señora Mary Luz Mejia Pelaez. 6. La ausencia de acompañamiento profesional, sumada a la falta de ajustes razonables, generó un*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

*desequilibrio emocional comprobable, afectando de manera directa mi concentración, estabilidad y desempeño durante la prueba.”, “V. SOLICITUDES CONCRETAS Con fundamento en lo anterior, solicito respetuosamente: 1. Solicito que se reconozca expresamente la vulneración de mi derecho fundamental al debido proceso, derivada de la falta de ajustes razonables y acompañamiento durante la prueba, y que dicha afectación sea valorada de manera integral al resolver la presente reclamación, con pronunciamiento expreso y motivado sobre este punto. 2. Que se deje constancia formal de la vulneración de mis derechos por falta de ajustes razonables y acompañamiento durante la prueba. 3. Que esta situación sea valorada como factor de afectación al desempeño, dentro del análisis integral de la reclamación. 4. Que se adopten correctivos inmediatos para evitar la repetición de estos hechos. 5. Que la respuesta a la reclamación se pronuncie expresamente sobre este punto, con motivación jurídica suficiente.”*

*“RECLAMACIONES POR ÍTEMS AMBIGUOS O CON MÚLTIPLES RESPUESTAS VÁLIDAS”,  
“1. Que se reconozca formalmente que, durante la jornada de aplicación de la prueba del Proceso Antioquia 3, no se me garantizó el acompañamiento psicológico anunciado, pese a mi condición de discapacidad psicosocial. 2. Que se certifique y explique por escrito por qué no se materializó dicho acompañamiento, indicando si existían protocolos, profesionales asignados y responsables del mismo. 3. Que la Universidad Libre se abstenga de continuar o consolidar actuaciones evaluativas relacionadas con mi participación en la OPEC 207228, mientras no se determine de fondo si el proceso se adelantó con pleno respeto del debido proceso y los ajustes razonables. 4. Que se informe a la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre esta situación, en atención al deber de coordinación interinstitucional y a la protección de los derechos fundamentales de los aspirantes. 5. Que se adopten las medidas correctivas necesarias para evitar que situaciones similares se repitan con otros aspirantes en condición de discapacidad. 6. Que se me demuestre donde firme y cuál fue el psicólogo que se me asigno y se me presento para orientarme y acompañó durante la prueba, ADICIONAL: • Nombre del profesional asignado • Registro de asistencia • Acta, formato, informe o bitácora del psicólogo que me acompañó” “VII. SOLICITUDES Respetuosamente solicito a la Universidad Libre: 1. Excluir del cómputo de calificación los ítems 35, 36, 43, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63 y 64*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

incongruentes con el empleo OPEC 207228 mencionados anteriormente toda vez que, conforme al análisis comparativo entre el Manual Específico de Funciones del empleo OPEC 207228, adscrito a la Dirección de Planeación Institucional, y el Manual de Funciones del Equipo de Infraestructura Tecnológica”, “Es inadmisibles que no se hayan dado a conocer las respuestas y criterios de evaluación de las preguntas comportamentales. El carácter de “reservado” de una prueba no puede estar por encima del derecho del concursante a verificar que su perfil fue evaluado bajo criterios de objetividad y no de arbitrariedad. Al ocultar la matriz de respuesta de la prueba comportamental, se impide verificar la trazabilidad de la calificación obtenida.”, “Solicito se me informe de manera detallada el valor porcentual o peso asignado a cada uno de los ítems (preguntas) que integraron la prueba funcional y la prueba comportamental. Lo anterior, con el fin de verificar si existe una distribución equitativa de la carga evaluativa o si se aplicaron pesos diferenciados sin previa comunicación a los aspirantes. • Memoria de Cálculo (Puntaje Directo vs. Puntaje Transformado): Solicito la entrega de la memoria de cálculo detallada que dio como resultado mi calificación final. Esta debe especificar: • El Puntaje Directo obtenido (número de aciertos frente al total de preguntas válidas). • La fórmula estadística de Transformación de Puntaje utilizada por el operador (ej. Estandarización Z, Escalamiento Lineal, etc.). • La justificación técnica de por qué se utilizó dicho método de transformación y cómo este garantiza el principio de igualdad entre los aspirantes.”

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

1. Dando respuesta a lo manifestado por usted “Memoria de Cálculo (Puntaje Directo vs. Puntaje Transformado): Solicito la entrega de la memoria de cálculo detallada que dio como resultado mi calificación final. Esta debe especificar: • El Puntaje Directo obtenido (número de aciertos frente al total de preguntas válidas). • La fórmula estadística de Transformación de Puntaje utilizada por el operador (ej. Estandarización Z, Escalamiento Lineal, etc.). • La justificación técnica de por qué se utilizó dicho método de transformación” sobre la solicitud de información del proceso de calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, se informa que, para el cálculo



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

de la puntuación asignada se utilizó el método de puntuación directa, en él se asignó un valor numérico en la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir de los aciertos del aspirante. El cálculo de la puntuación directa se define formalmente por:

$$PD = \left( \frac{X_i}{n_k} \right) * 100$$

Donde:

*PD: Es la Calificación en la Prueba del aspirante.*

*X<sub>i</sub>: Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.*

*n<sub>k</sub>: Es el Total de Ítems en la prueba.*

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

<b>X<sub>i</sub>: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba</b>	<b>39</b>
<b>n<sub>k</sub>: Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems que fueron eliminados)</b>	<b>64</b>

Por lo anterior, su puntuación es:

**60.93**

Este método asegura que la calificación obtenida por cada aspirante sea coherente con el número de aciertos alcanzados dentro del grupo de referencia (OPEC). En otras palabras, un menor número de aciertos se traduce en una puntuación final más baja. Esta calificación



refleja el desempeño individual de cada aspirante y será igual para quienes hayan obtenido el mismo número de aciertos en la OPEC.

Es importante destacar que, al calcular la puntuación, la Universidad excluye del total de ítems en la prueba los que fueron eliminados durante el análisis técnico. Este procedimiento hace parte del control de calidad de la prueba, mediante el cual se determina que dichos ítems no contribuyeron a una evaluación objetiva de la competencia evaluada.

Sobre la calificación de la prueba de competencias comportamentales es necesario indicar que, esta prueba se encuentra conformada por 10 competencias y un total de 98 ítems.

Inicialmente, de acuerdo con el registro realizado por usted, se promedian las puntuaciones de los ítems que conforman cada competencia; a continuación, se encuentran sus promedios para cada una:

<b>Competencia</b>	<b>Promedio</b>
Competencia 1	4,11111111
Competencia 2	4,2
Competencia 3	5
Competencia 4	4,2
Competencia 5	4,5
Competencia 6	5
Competencia 7	4,9
Competencia 8	4,5
Competencia 9	5
Competencia 10	4,6



Posteriormente se suman todos los promedios, que para su caso la suma sería 46,011111111111 y este puntaje es reescalado de 0 a 100 usando la siguiente fórmula:

$$Cal_{comp} = \frac{S_i}{S_{max}} * 100$$

Donde:

$Cal_{esc}$ : Calificación en la prueba comportamental

$S_i$ : 46,011111111111

$S_{max}$ : 50

Dado lo anterior, la calificación final de su prueba de competencias comportamentales es:

**Calificación**

**92,02**

2. Para dar respuesta a su solicitud de “Solicito se me informe de manera detallada el valor porcentual o peso asignado a cada uno de los ítems (preguntas) que integraron la prueba funcional y la prueba comportamental”, es preciso mencionar, que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad total y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético.

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



Acuerdo de Convocatoria y en el Anexo “Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección Antioquia 3”, 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, proceso de selección Antioquia 3, Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 ” numeral 4. PRUEBAS ESCRITAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN:

**Pruebas a aplicar, carácter y ponderación para los empleos que requieren experiencia ofertados en las modalidades de ascenso y abierto.**

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

3. Para atender su solicitud sobre las respuestas correctas de las preguntas, se da respuesta de la siguiente manera:

Tipo de prueba	Posición	Clave	Respuesta	Resultado
Competencias Funcionales	1	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	2	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	3	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	4	C	A	Error
Competencias Funcionales	5	B	C	Error
Competencias Funcionales	6	B	A	Error
Competencias Funcionales	7	C	C	Acierto



Tipo de prueba	Posición	Clave	Respuesta	Resultado
Competencias Funcionales	8	B	C	Error
Competencias Funcionales	9	C	B	Error
Competencias Funcionales	10	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	11	A	C	Error
Competencias Funcionales	12	A	C	Error
Competencias Funcionales	13	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	14	A	C	Error
Competencias Funcionales	15	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	16	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	17	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	18	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	19	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	20	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	21	C	B	Error
Competencias Funcionales	22	C	B	Error
Competencias Funcionales	23	ELIMINADO	A	ELIMINADO
Competencias Funcionales	24	ELIMINADO	B	ELIMINADO
Competencias Funcionales	25	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	26	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	27	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	28	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	29	C	A	Error
Competencias Funcionales	30	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	31	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	32	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	33	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	34	B	B	Acierto



Tipo de prueba	Posición	Clave	Respuesta	Resultado
Competencias Funcionales	35	B	A	Error
Competencias Funcionales	36	C	B	Error
Competencias Funcionales	37	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	38	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	39	C	A	Error
Competencias Funcionales	40	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	41	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	42	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	43	B	C	Error
Competencias Funcionales	44	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	45	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	46	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	47	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	48	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	49	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	50	C	B	Error
Competencias Funcionales	51	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	52	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	53	A	A	Acierto
Competencias Funcionales	54	C	A	Error
Competencias Funcionales	55	B	A	Error
Competencias Funcionales	56	A	B	Error
Competencias Funcionales	57	C	A	Error
Competencias Funcionales	58	C	A	Error
Competencias Funcionales	59	C	C	Acierto
Competencias Funcionales	60	A	C	Error
Competencias Funcionales	61	C	C	Acierto



Tipo de prueba	Posición	Clave	Respuesta	Resultado
Competencias Funcionales	62	B	A	Error
Competencias Funcionales	63	A	B	Error
Competencias Funcionales	64	A	B	Error
Competencias Funcionales	65	B	B	Acierto
Competencias Funcionales	66	C	C	Acierto

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

4. De igual modo, frente a su inquietud relacionada con *“Es inadmisibles que no se hayan dado a conocer las respuestas y criterios de evaluación de las preguntas comportamentales. El carácter de “reservado” de una prueba no puede estar por encima del derecho del concursante a verificar que su perfil fue evaluado bajo criterios de objetividad y no de arbitrariedad. Al ocultar la matriz de respuesta de la prueba comportamental, se impide verificar la trazabilidad de la calificación obtenida.”*, nos permitimos informar que, sí existen documentos técnicos que respaldan la construcción, validación y calificación de la prueba de Competencias Comportamentales aplicada en el presente proceso de selección. Estos documentos fueron elaborados por equipos especializados en Psicometría y evaluación por competencias, y contienen los fundamentos teóricos, metodológicos y estadísticos que garantizan la calidad del instrumento. Cabe señalar que en su contenido se precisa que la prueba de Competencias Comportamentales fue construida y validada siguiendo principios técnicos y éticos reconocidos por la comunidad científica, incluyendo estándares establecidos por la American Psychological Association (APA) en materia de evaluación, medición y Psicometría.



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

El diseño del instrumento se realizó mediante un proceso de filtrado progresivo, en el cual cada etapa permitió seleccionar y validar los ítems que mejor representaban conductas observables asociadas a las competencias definidas para el proceso de selección. Este procedimiento incluyó revisión experta, análisis de redacción, pertinencia conceptual y ajuste al contexto.

Una vez aplicada la prueba, se realizó un análisis psicométrico sobre los resultados obtenidos, con el fin de verificar la calidad técnica del instrumento. Este análisis incluyó indicadores de consistencia interna, comportamiento estadístico de los ítems y ajuste a parámetros esperados. Los resultados evidenciaron que el instrumento presenta buenos indicadores psicométricos, y únicamente se excluyeron aquellos ítems que no cumplieran con los criterios establecidos para confiabilidad y validez.

Estos procedimientos están documentados en protocolos técnicos que forman parte de la trazabilidad del proceso, pero por razones de seguridad, protección del instrumento y preservación de su validez en futuras aplicaciones, no son de divulgación pública ni se entregan de forma individual.

5. Además, la prueba comportamental utilizada en el proceso de selección es una herramienta de *autorreporte*, lo que significa que las respuestas provienen directamente de las percepciones, preferencias y estilos personales que reporta el propio aspirante. No se trata de una prueba de conocimientos ni de desempeño técnico, sino de una evaluación diseñada para identificar patrones de comportamiento, pensamiento y sentimiento que se expresan de forma espontánea y voluntaria.

Es importante aclarar que, aunque no existen respuestas “correctas” o “incorrectas” en el sentido tradicional, el puntaje obtenido no es aleatorio ni uniforme. Este se construye en



función del grado de *ajuste natural* entre las tendencias reportadas por el aspirante y el perfil comportamental esperado para el empleo. En otras palabras, algunas respuestas reflejan una mayor afinidad con las competencias, actitudes y estilos de trabajo requeridos, mientras que otras indican una menor coincidencia.

Es importante tener en cuenta que, como parte del proceso de selección, es necesario asignar una puntuación que permita comparar perfiles de manera objetiva y transparente. Por ello, la prueba comportamental requiere que sus resultados se expresen en puntajes. Sin embargo, estos puntajes no representan un juicio de valor sobre la persona evaluada, ni califican su capacidad o mérito en términos absolutos. Lo que reflejan es el grado de compatibilidad entre el estilo personal de comportamiento del aspirante y las exigencias específicas del empleo, permitiendo identificar en qué medida sus características personales se alinean de manera natural con el entorno, los desafíos y las demandas del rol. Por eso, el puntaje no representa un juicio de valor sobre la persona, sino una medida técnica de compatibilidad entre perfiles.

Por lo tanto, el resultado de la prueba no debe interpretarse como una calificación alta o baja en términos generales, sino como una indicación del nivel de alineación entre el perfil reportado por el aspirante y el perfil comportamental requerido para el empleo.

6. Otro punto es, en cuanto a su petición de “(...) *Que se reconozca formalmente que, durante la jornada de aplicación de la prueba del Proceso Antioquia 3, no se me garantizó el acompañamiento psicológico anunciado, pese a mi condición de discapacidad psicosocial. 2. Que se certifique y explique por escrito por qué no se materializó dicho acompañamiento, indicando si existían protocolos, profesionales asignados y responsables del mismo (...)*”, es pertinente informar que en cada sitio donde se citaron los aspirantes se asignó un profesional / psicólogo, el cual estuvo disponible durante toda la aplicación atento a cual requerimiento



que se le realizara, ahora bien, una vez revisado los informes no se evidencia observación alguna en donde usted haya solicitado algún tipo de atención por parte del profesional / psicólogo.

7. Frente a la solicitud en la que manifiesta que debe dársele prioridad en el Proceso de Selección, en razón a “*Se aplique de manera expresa el enfoque diferencial y de ajustes razonables derivado de mi condición de discapacidad psicosocial, conforme a la normativa y jurisprudencia citada.*” resulta necesario indicarle que no es posible acceder a sus pretensiones toda vez que, el artículo 125 de la Constitución Política establece:

**“Artículo 125.**

(...)

*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.”*

Así las cosas, con el fin de garantizar el cumplimiento de dichos principios, se dispuso una serie de etapas que se deben aplicar en igualdad de condiciones a todos los aspirantes inscritos en el presente Concurso de Méritos, agotando cada una de ellas hasta llegar a conformar la lista de elegibles.

Por ello, resulta necesario indicar que, las medidas afirmativas en el marco del empleo público, incluyendo aquellas orientadas a favorecer el acceso de grupos con condiciones particulares de vulnerabilidad o protección constitucional reforzada, corresponden de manera exclusiva a las entidades conforme lo dispone el Decreto 1083 de 2015, que define en que en otras fases del ciclo de gestión del talento humano pueden ser consideradas; no obstante, en ningún caso, pueden interferir con el cumplimiento del principio constitucional del mérito.



Una vez efectuadas las anteriores precisiones, se aclara que la Universidad Libre no tiene competencia para emitir un pronunciamiento sobre la condición que usted refiere.

Frente a su solicitud en la que manifiesta que debe dársele prioridad en el concurso, en razón a que se encuentra en situación de discapacidad física, se informa que no es posible acceder favorablemente a su petición, toda vez que las normas que rigen el Concurso no prevén acciones afirmativas en favor de poblaciones especiales, salvo garantizar que las personas en situaciones de discapacidad y que así lo hubieren informado y soportado, con las certificaciones pertinentes, cuenten con las condiciones y apoyos que les permitan presentar las pruebas correspondientes en el Concurso de Méritos, el cual debe realizarse en igualdad de condiciones para todos los participantes.

Al respecto, la Sala Plena de la Corte Constitucional en sentencia C-901 de 2008, expresó:

*“En el caso de las personas con discapacidad es evidente que nada se opone a que se sometan a un concurso público y abierto donde pueden en igualdad de condiciones demostrar su capacidad y mérito al igual que cualquier otro participante aspecto respecto del cual no pueden considerarse diferentes por su sola condición de discapacidad.”*

Consecuente con lo anterior, se resalta que el principio de igualdad es uno de los pilares del Concurso, por tanto, tendrá las mismas garantías y derechos que los demás participantes, respetando su situación particular, con el fin de facilitar las condiciones que le permitan la presentación de las pruebas contempladas en la normatividad que rige el Concurso de Méritos.

**8.** Atendiendo la afirmación relacionada con la aparente vulneración de los principios de igualdad y el debido proceso administrativo, *“Que se deje constancia formal de la vulneración de mis derechos por falta de ajustes razonables y acompañamiento durante la prueba”* se precisa que ni la Comisión Nacional del Servicio Civil, ni la Universidad Libre de Colombia -



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

Institución de Educación Superior, operadora de este Concurso de Méritos -, han vulnerado derecho fundamental alguno con ocasión a la aplicación de las Pruebas Escritas de Carácter Funcional y Comportamental, puesto que la misma se adelantó garantizando los principios contemplados en el artículo 28 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el cual fue modificado por el artículo 5 de la Ley 2418 de 2024, el cual consagra:

*“ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 28 de la ley 909 de 2004, el cual quedará así.*

**ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** *La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:*

- a. **Mérito.** *Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.*
- b. **Accesibilidad universal.** *El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano, así como las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que pueden enfrentar; lo anterior sin afectar los principios de igualdad y mérito. Estas medidas tenderán a reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. La universalidad no implica la gratuidad.*
- c. **Libre concurrencia e igualdad en el ingreso.** *Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la eliminación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas con discapacidad.

- d. Se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.
- e. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.
- f. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- g. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.
- h. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera.
- i. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados a perfil del empleo.
- j. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.
- k. Proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad, sin desmedro del principio al mérito y al enfoque de capacidades.
- l. Enfoque de capacidades, sobre el que la administración pública buscará identificar, reconocer y promover en la función pública las capacidades de los funcionarios con discapacidad, en aras de dar garantías de ingreso y ascenso en la carrera administrativa.”

En todo caso, se tiene que la garantía de los derechos fundamentales en el marco de un concurso de méritos no implica que los aspirantes tengan un derecho subjetivo a obtener un resultado favorable, sino a participar en condiciones de igualdad, con sujeción a las reglas



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

previamente establecidas en la Convocatoria; por tanto, no toda inconformidad con los resultados puede traducirse en una vulneración de derechos fundamentales; y si bien una posible vulneración de los mismos podría centrarse en aspectos sustanciales del procedimiento llevado a cabo, ello exige demostrar una afectación directa, lo cual no se evidencia en el escrito de reclamación presentado por usted.

Así las cosas, el sólo hecho de que usted no haya obtenido el resultado deseado en esta etapa, no significa que el operador haya efectuado la aplicación de las Pruebas Escritas de carácter Funcional y Comportamental en contravía de las disposiciones antes mencionadas; y en ese contexto es evidente que no se han vulnerado sus derechos a los principios de igualdad material y el debido proceso administrativo toda vez que se ha garantizado el cumplimiento de las disposiciones técnicas y normativas que enmarcan el Proceso de Selección – Antioquia 3.

**9.** En lo que corresponde a su inconformidad relacionada con *“La prueba tuvo una duración de 3,5 horas, inferior a procesos anteriores comparables donde el tiempo fue de 4 horas.”*, es preciso manifestar que este se calculó bajo los parámetros definidos para garantizar un tiempo promedio por ítem, generando condiciones iguales para todos los aspirantes. Siendo así, el tiempo dado para la aplicación de la prueba es adecuado y se comprueba con la cantidad de aspirantes que culminaron su prueba en el tiempo otorgado.

Esta duración, se encuentra sustentada en la necesidad de garantizar un equilibrio entre el rigor técnico de la evaluación y la igualdad para los aspirantes porque permite responder una cantidad significativa de preguntas, lo que implica un promedio de entre uno y dos minutos por reactivo, margen considerado óptimo para leer, analizar y seleccionar la respuesta correcta sin generar presión excesiva. Además, en un mismo examen se evalúan competencias funcionales y comportamentales, lo que exige una carga cognitiva considerable y requiere un



tiempo suficiente para procesar con claridad las situaciones planteadas. El lapso de tres horas y treinta minutos también se alinea con la experiencia previa de la CNSC en otras convocatorias, en las que las pruebas han llegado a durar entre tres horas y media, y cinco horas cuando incluyen un menor o mayor número de ítems, de modo que este tiempo intermedio permite mantener el rigor sin sobrecargar innecesariamente al aspirante. En este sentido, cuatro horas representa un tiempo técnicamente justificado y razonable para obtener una medición confiable y justa de las competencias requeridas para este proceso de selección.

En este sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil expide los Acuerdos y los Anexos correspondientes, que son el marco normativo específico de desarrollo y ejecución del proceso de selección al cual, en la misma medida, todos los sujetos activos de este proceso deben acogerse, además de sujetarse a los formularios y herramientas que se expiden para el desarrollo del Proceso de Selección, entre los cuales se encuentra la *Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas*.

Considerando lo expuesto, en el referido documento de orientación se informó que la prueba presentada se realizaría en el sitio asignado y en la fecha publicada en los avisos informativos. El documento fue publicado en la Página Web Oficial de la CNSC, y estableció que la prueba en cuestión tendría como tiempo de aplicación tres (3) horas y treinta (30) minutos para responder las pruebas escritas. Al respecto, la mencionada guía en su módulo 4 indica:

*“El aspirante dispondrá de tres (3) horas y treinta (30) minutos para responder las pruebas escritas, es decir que la sesión terminará a la 11:30 a.m..”*

Por los motivos anteriormente expuestos, nos permitimos manifestar que el tiempo de aplicación de la prueba fue diseñado de conformidad con un análisis previo de carácter técnico y jurídico, y atiende en su totalidad a lo comunicado a todos los aspirantes citados a la aplicación de las pruebas escritas, tanto en los avisos informativos publicados como en las



normas que rigen el presente Proceso de Selección.

10. Por otra parte, su apreciación respecto a “*un desempeño que no corresponde a mi preparación, experiencia ni trayectoria profesional*”, estriba precisamente en un juicio de carácter subjetivo sobre las cualidades y competencias que posee para desempeñar el empleo por el cual concursa, poniendo en tela de juicio los procedimientos, los medios implementados y los resultados, por lo que es pertinente aclarar que el artículo 125 de la Carta Política, dispone que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, y el ingreso a los mismos se hará previo al cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

En desarrollo de la norma constitucional, el Legislador expidió la Ley 909 de 2004, que en su artículo 27 define la carrera administrativa como: “*un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público, señalando que, el ingreso y permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección, garantizando la transparencia y objetividad, sin discriminación alguna. (...)*”

Lo anterior significa que, el objeto del proceso se circunscribe al **seleccionar entre los candidatos que cumplieron con los requisitos mínimos, a aquellos que hayan mostrado mayor ajuste al perfil ideal establecido por las entidades que forman parte del Proceso de Selección Antioquia 3**, de acuerdo con el perfil definido para el empleo, sin que esto signifique una descalificación de las competencias y características psicológicas que poseen los aspirantes, por lo que resulta incorrecto interpretar los resultados como una descalificación, falta de competencia, fallos en la calificación, imprecisión del instrumento y/o haber fallado en las respuestas.



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

Dado lo anterior, los procesos de selección siguen la línea de la evaluación de competencias, garantizando que el acceso a los empleos públicos se realice de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y oportunidad.

**11.** En lo referente a su inquietud sobre “Durante la jornada de la prueba presenté episodios de ansiedad, los cuales fueron informados en varias oportunidades a la jefe de salón primer piso salón 1 Yency Julieth Hernandez Rico. No se brindó acompañamiento oportuno, continuo ni profesional, y la atención recibida fue tardía, superficial y no sostenida”, “Finalizada la prueba, presenté queja verbal ante una coordinadora de la Universidad Libre de nombre Dayanna Acevedo Velezques, quien reconoció expresamente la inexistencia de protocolos para este tipo de situaciones”, se informa que, esta se llevó a cabo de forma presencial, garantizando la preparación necesaria para que se cumplieran en debida forma los distintos roles establecidos en el protocolo de aplicación de pruebas, tales como: Delegado de Aplicación, Coordinador de Sitio, Coordinador de Seguridad, Auditor de Seguridad; Coordinadores y Jefes de salón, Personal de Salud, Lectores, Auxiliares de Servicios Generales, Personal de Orientación e Información y Dactiloscopistas.

En dicha capacitación se ilustró sobre aspectos relacionados con el desarrollo de la jornada de aplicación de las pruebas escritas, específicamente en lo concerniente al manejo del material de examen, hojas de respuesta, su diligenciamiento, especificaciones de las pruebas, tiempo mínimo de permanencia, toma de confrontación dactilar, diligenciamiento de los formatos y afiches, firma de aspirantes, listado de asistencia, acta de sesión a la devolución del material con la hora de entrega; así como los deberes de cada uno de los roles del personal a cargo y procedimientos antes, durante y después de la aplicación de las pruebas, a efectos de garantizar la seguridad de las mismas y el correcto desarrollo de la jornada.

De esta manera, la capacitación permitió asegurar que todo el personal logístico contara con el conocimiento y las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones con diligencia y transparencia, conforme a los lineamientos establecidos por la CNSC y la Universidad Libre como operador del Proceso de Selección; y en consecuencia, se garantizó el



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

cumplimiento de los estándares técnicos y de seguridad exigidos para la correcta ejecución de la jornada de aplicación de las Pruebas Escritas.

**12.** Por lo anterior, conforme con lo aludido, es pertinente aclarar que, la Universidad Libre realizó las capacitaciones sobre el protocolo de logística de la aplicación de Pruebas Escritas del Proceso de Selección - Antioquia 3, de manera presencial a todo el personal encargado para dicha jornada.

Ahora bien, respecto a la conformación del equipo, se tiene que hubo coordinadores, delegados y personal de la Universidad Libre, quienes hicieron el respectivo control y vigilancia a cada uno de los jefes de salón sin encontrar novedad sobre este caso particular. Además, al revisar los Registros de Novedades, los cuales son suministrados por cada uno de los jefes de salón, en su informe, **NO** se encuentran observaciones acerca de este hecho, realizadas por los aspirantes o por el resto del personal encargado.

De igual modo, la información para la presentación de la prueba se dio a conocer a los aspirantes los días 23 y 31 de octubre de 2025, a través de la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la Guía de Orientación al Aspirante y su alcance, en las cuales, fueron informadas las diferentes instrucciones y recomendaciones para facilitar el desarrollo de la jornada a todos los participantes.

Por consiguiente, no es procedente atribuir responsabilidad alguna a la Universidad Libre por una presunta omisión de información durante la aplicación de las pruebas, toda vez que se cumplieron en debida forma los lineamientos establecidos en el protocolo de aplicación, se garantizó la adecuada capacitación del personal logístico y se efectuó el seguimiento correspondiente durante la jornada; en ese sentido, no existen elementos que permitan inferir irregularidad o incumplimiento.



13. Para atender su solicitud sobre las justificaciones de las preguntas 4, 5, 6, 14, 21, 29, 35, 36, 43, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63 y 64, se da respuesta de la siguiente manera:

Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
4	C	es correcta, porque aplicar la nulidad del nombramiento se condice con lo establecido en el artículo 122 de la Constitución Política que indica que no habrá empleo público sin funciones detalladas en la ley o el reglamento. Entonces sin esa definición previa, el nombramiento desconoce el principio de legalidad del empleo. La Corte constitucional además ha precisado que la fijación de funciones de un empleo público se materializa no solo en la ley y el reglamento, sino también en el manual específico de funciones de cada entidad, condición para garantizar el mérito, la transparencia y el control de la actividad Administrativa. Por ello, un nombramiento emitido sin manual vigente es anulable, al carecer de soporte funcional cierto y verificable. En este orden la línea constitucional consolidada en sentencias C-447 de 1996 y C-312 de 2003 amarra la validez	A	es incorrecta, porque esta acción no ataja el problema de fondo de contratar a un empleado público sin que existe un Manual de funciones de dicho cargo. En este orden, el artículo 122 de la constitución política indica que no habrá empleo público sin funciones detalladas en ley o el reglamento. Entonces sin esa definición previa el nombramiento desconoce el principio de legalidad del empleo. La Corte constitucional además ha precisado que la fijación de funciones de un empleo publico se materializa no solo en la ley y el reglamento, sino también en el manual específico de funciones de cada entidad, condición para garantizar el mérito, la transparencia y el control de la actividad Administrativa. Por ello, un nombramiento emitido sin manual vigente es anulable, al carecer de soporte funcional cierto y verificable. En este orden La línea constitucional consolidada en sentencias C-



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		del acto de nombramiento a esa definición funcional.		447 de 1996 y C-312 de 2003 amarra la validez del acto de nombramiento a esa definición funcional.
5	B	es correcta, porque el Acto Legislativo 01 de 2009 reforzó el artículo 122 de la Constitución política e impuso una inhabilidad en cualquier tiempo y permanente para quien haya sido condenado por delitos que afecten el patrimonio del Estado. Así el aspecto de las leyes en comento cubre ser designado como servidor público y contratar con el Estado directamente o por interpuesta persona. Es decir, aun después de cumplir la pena, la inhabilidad permanece y opera como barrera de integridad, prevención de corrupción y protección de la confianza pública, lo que obliga a negar la designación.	C	es incorrecta porque el Acto Legislativo 01 de 2009 reforzó el artículo 122 de la Constitución política e impuso una inhabilidad en cualquier tiempo y permanente para quien haya sido condenado por delitos que afecten el patrimonio del Estado. Así el aspecto de las leyes en comento cubre ser designado como servidor público y contratar con el Estado directamente o por interpuesta persona. Es decir, aun después de cumplir la pena, la inhabilidad permanece y opera como barrera de integridad, prevención de corrupción y protección de la confianza pública, lo que obliga a negar la designación. Por último la decisión de disponer consultar ante autoridad competente no es adecuado teniendo en cuenta el precedente legal comentado y además que la misma entidad quien vinculó al empleado público debe ser la encargada de inhabilitarlo y cesarlo de sus funciones.



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
6	B	<p>es correcta, porque el artículo 122 de la Constitución Política vincula el ejercicio de funciones públicas a empleos con funciones detalladas y permanentes, es decir las funciones misionales y permanentes son propias de empleados públicos, no de contratistas. La jurisprudencia contenciosa Administrativa ha hecho la distinción entre la relación legal y reglamentaria del empleo público que implica la existencia de un acto de nombramiento, de unas funciones taxativas, y de la permanencia de las funciones; frente al contrato de servicios que implica la autonomía, la temporalidad, y la falta de subordinación del contratado. Entonces asignar funciones misionales habituales a un contratista desnaturaliza el vínculo, vulnera la legalidad del empleo y erosiona el principio de mérito dentro de la gestión pública.</p>	A	<p>es incorrecta, porque la ley no permite que un contratista externo cumpla o realice funciones misionales sin importar el tiempo de aquel. En este sentido el artículo 122 de la Constitución Política es clara en vincular el ejercicio de funciones públicas a empleos con funciones detalladas y permanentes, es decir las funciones misionales y permanentes son propias de empleados públicos, no de contratistas. La jurisprudencia contenciosa Administrativa ha hecho la distinción entre la relación legal y reglamentaria del empleo público que implica la existencia de un acto de nombramiento, de unas funciones taxativas, y de la permanencia de las funciones; frente al contrato de servicios que implica la autonomía, la temporalidad, y la falta de subordinación del contratado. Entonces asignar funciones misionales habituales a un contratista desnaturaliza el vínculo, vulnera legalidad del empleo y erosiona el principio de mérito dentro de la gestión pública. #ALEJA AQUI ME</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
				FALTA UNA SENTENCIA #B Y C.
14	A	<p>es correcta, porque proyectar el contrato define las responsabilidades asignadas a cada una de las partes para cumplir con el objetivo de asociación corresponde a lo definido en la Ley 1625 de 2013, artículo 34, el cual establece: *ASOCIACIONES DE LAS ÁREAS METROPOLITANAS.</p> <p>Conforme a lo dispuesto en la Ley 1454 de 2011, dos o más Áreas Metropolitanas de un mismo departamento o de varios departamentos, podrán asociarse para organizar conjuntamente la prestación de servicios públicos, la ejecución de obras de ámbito regional y el cumplimiento de funciones administrativas propias, mediante convenio o contrato-plan suscrito por los Directores de las Áreas Metropolitanas respectivas, previamente autorizados por sus juntas metropolitanas. El convenio o contrato-plan se asimilará para los efectos legales a un convenio interadministrativo, en el cual se establecerán las</p>	C	<p>es incorrecta, porque, proyectar un memorando para legalizar las responsabilidades que deben ser encabezadas por las partes vinculadas en la asociación no es adecuado pues los memorandos son: *(...) actos administrativos de carácter general e interno destinado a transmitir información, orientaciones, pautas y recordatorios que agilizan la gestión de la entidad u organismo. Es un escrito empresarial o institucional dirigido a una sola persona para transmitir una sola idea. No se debe entender la palabra memorando con sanción o llamado de atención. Un memorando puede transmitir también un elogio, una felicitación, un estímulo o, simplemente, dar una información.* (SDP, s.f.). Teniendo en cuenta lo anterior, el memorando no es el acto administrativo que consolide la asociación requerida, lo correcto es mencionar la elaboración de un contrato plan o convenio.</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		competencias específicas para delegar o transferir entre las distintas entidades territoriales, según el ámbito de su objeto.*		
21	C	es correcta, porque si el contrato se debe adicionar por más del 20 % del valor inicial, es permitida la renuncia del contratista de acuerdo con lo establecido en la Ley 80 de 1993, artículo 16, que indica: *De la Modificación Unilateral. Si durante la ejecución del contrato y para evitar la paralización o la afectación grave del servicio público que se deba satisfacer con él, fuere necesario introducir variaciones en el contrato y previamente las partes no llegan al acuerdo respectivo, la entidad en acto administrativo debidamente motivado, lo modificará mediante la supresión o adición de obras, trabajos, suministros o servicios. Si las modificaciones alteran el valor del contrato en veinte por ciento (20%) o más del valor inicial, el contratista podrá renunciar a la continuación de la ejecución. En este evento, se ordenará la	B	es incorrecta, porque tramitar en la forma indicada del proceso administrativo no corresponde a lo establecido en la Ley 80 de 1993, artículo 16 inciso 2, la cual señala que el contratista podrá renunciar a continuar la ejecución de un contrato estatal si por las razones del servicio o bien este se debe adicionar en más del 20 % del valor inicial. El proceso administrativo sancionatorio opera en caso de incumplimiento, el cual se rige por lo establecido en la Ley 1474 de 2011 artículo 86: *Imposición de multas, sanciones y declaratorias de incumplimiento. Las entidades sometidas al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública podrán declarar el incumplimiento, cuantificando los perjuicios del mismo, imponer las multas y sanciones pactadas en el contrato, y hacer efectiva la cláusula penal. Para tal efecto observarán el



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		liquidación del contrato y la entidad adoptará de manera inmediata las medidas que fueren necesarias para garantizar la terminación del objeto del mismo*.		siguiente procedimiento: a) Evidenciado un posible incumplimiento de las obligaciones a cargo del contratista, la entidad pública lo citará a audiencia para debatir lo ocurrido. En la citación, hará mención expresa y detallada de los hechos que la soportan, acompañando el informe de interventoría o de supervisión en el que se sustente la actuación y enunciará las normas o cláusulas posiblemente violadas y las consecuencias que podrían derivarse para el contratista en desarrollo de la actuación. En la misma se establecerá el lugar, fecha y hora para la realización de la audiencia, la que podrá tener lugar a la mayor brevedad posible, atendida la naturaleza del contrato y la periodicidad establecida para el cumplimiento de las obligaciones contractuales. En el evento en que la garantía de cumplimiento consista en póliza de seguros, el garante será citado de la misma manera*. En el caso expuesto, se relaciona una renuncia por la adición de más del 20 % del



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
				valor inicial del contrato, no se están señalando incumplimientos, ante los cuales opera lo mencionado.
29	C	<p>es correcta, porque el caso plantea la coordinación de una mesa de trabajo interinstitucional con dependencias y entidades externas, cuyo propósito es asegurar la integración de esfuerzos y la sostenibilidad del sistema. Por tanto, convocar actores significa identificar y reunir a los interesados clave (stakeholders) internos y externos, lo que corresponde a *Los procesos de identificación y gestión de interesados* descritos en el PMBOK® Guide de (Project Management Institute [PMI], 2017, Cap. 13) y en la Norma ISO 21502 de la (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2020) que señalan que *La participación activa de las partes interesadas es esencial en proyectos interinstitucionales*. Entonces, definir roles asegura claridad en responsabilidades y</p>	A	<p>es incorrecta, porque organizar sesiones, reunir aportes y emitir avisos con agenda común de reuniones constituye únicamente una acción logística de coordinación de encuentros, pero el requerimiento que se le hace le implica asegurar la integración de esfuerzos y la sostenibilidad del sistema una vez implementado, situaciones que una gestión de agenda y coordinación logística no tienen el alcance para asegurar. Lo anterior, de acuerdo con la (Project Management Institute [PMI], 2017, caps. 10 y 13) El PMBOK® Guide, mediante la cual se establece que *Las reuniones son un medio de comunicación, pero si no se definen roles ni compromisos de seguimiento, no se alcanzan los objetivos de coordinación interinstitucional.*</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		<p>expectativas, evitando así duplicidades o vacíos de gestión, tal como lo establece *El principio de responsabilidad* definida en la Norma ISO 21500 (Organización Internacional de Normalización [ISO], 2021) titulada Project management – Guidance. Adicionalmente, acordar soporte continuo con plan de seguimiento implica formalizar compromisos posteriores a la implementación para garantizar sostenibilidad, lo cual está alineado con la gestión de beneficios y la gobernanza colaborativa de proyectos tecnológicos. Estas acciones responden directamente a lo solicitado en el caso, que es integrar esfuerzos y garantizar continuidad en el tiempo.</p>		
35	B	<p>es correcta, porque los paneles centralizados permiten una visión en tiempo real del estado de los servidores, cableado y dispositivos conectados, facilitando la detección de fallas o caídas en el servicio. Añadido a lo anterior,</p>	A	<p>es incorrecta, porque la implementación de cifrado avanzado en aplicaciones de mensajería no garantiza el monitoreo ni la reposición de dispositivos. De acuerdo con lo anterior (Kurose y Ross, 2021) mencionan que *Su objetivo principal es la protección de</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		(CISCO, 2022), establece que *Estas herramientas generan alertas ante variaciones inusuales de tráfico o rendimiento, lo que permite gestionar de inmediato la reposición de partes críticas.*		datos frente a accesos no autorizados, pero no aborda la supervisión del estado de servidores, conexiones o cableado.*
36	C	es correcta, porque la implementación de diagnósticos proactivos con métricas de rendimiento facilita la detección temprana de anomalías, previene caídas de servicio y asegura continuidad. Según (CISCO, 2022) *Los diagnósticos predictivos son esenciales para mantener la estabilidad de la infraestructura*, y la Norma ISO/IEC 27033-1 (Organización Internacional de Normalización [ISO], Comisión Electrotécnica Internacional [IEC], 2020) enfatiza *La importancia de procesos preventivos en redes seguras.*	B	es incorrecta, porque el despliegue de arquitecturas híbridas de almacenamiento está enfocado en la administración de datos a gran escala, pero no aborda la necesidad de garantizar la capacidad de respuesta ni continuidad del servicio. Además *Las arquitecturas de almacenamiento optimizan la disponibilidad de datos, más no la prevención de incidentes en la red*, de acuerdo con (Stallings, 2021).
43	B	es correcta, porque esta es la práctica estándar y más segura para la gestión de datos sensibles. Añadido a lo anterior, según (Microsoft, s.f.) las opciones de seguridad de una suite ofimática (tipo Microsoft Office) permiten	C	es incorrecta, porque este método es una práctica de seguridad deficiente. En ese sentido, la Norma ISO/IEC 27001 (Organización Internacional de Normalización [ISO], Comisión Electrotécnica



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		<p>aplicar el *Principio de menor privilegio* de la Norma ISO/IEC 2700 (Organización Internacional de Normalización [ISO], Comisión Electrotécnica Internacional [IEC], 2022) *Asignando roles específicos a cada usuario* establecidos en el estándar ya mencionado. Lo anterior, asegura un acceso controlado y auditable a la información, lo que es fundamental para proteger la confidencialidad de los datos y cumplir con los objetivos de seguridad y eficiencia.</p>		<p>Internacional [IEC], 2022) establece *Protocolos para la creación y manejo de contraseñas, además prohíbe el intercambio de contraseñas por canales no seguros*. Por otro lado, este enfoque no permite la segregación de permisos; todos los usuarios con la contraseña genérica tienen el mismo nivel de acceso. Por tanto, la opción correcta permite un control granular de los permisos, asegurando que cada usuario solo pueda ver o editar la información que le corresponde.</p>
50	C	<p>es correcta, porque la ingeniería social explota vulnerabilidades humanas, por lo que desarrollar campañas continuas de formación y simulaciones de ataques (phishing, llamadas, etc.) mejora la capacidad de los empleados para reconocer intentos maliciosos. Esta preparación reduce significativamente el riesgo, pues el factor humano se convierte en la primera línea de defensa. La concienciación debe ser periódica para mantener la alerta y adaptarse</p>	B	<p>es incorrecta, porque los atacantes utilizan múltiples canales (teléfono, redes sociales, presencia física) y técnicas sofisticadas que pueden evadir filtros, por lo que esta medida, aunque importante, no cubre todas las formas de ingeniería social. Hadnagy, C. (2018). Social Engineering: The Science of Human Hacking. ENISA - Human Factors in Cybersecurity, 2020.</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		a nuevas técnicas de ataque, constituyendo una estrategia proactiva e integral. Hadnagy, C. (2018). Social Engineering: The Science of Human Hacking. ENISA - Human Factors in Cybersecurity, 2020.		
54	C	es correcta, porque los sistemas basados en inteligencia artificial (IA) para detección y respuesta ante amenazas (EDR, XDR) analizan grandes volúmenes de datos en tiempo real, identificando patrones de comportamiento anómalos que pueden ser indicios tempranos de malware o ataques sofisticados. La IA puede detectar amenazas nuevas y NO documentadas al aprender de comportamientos maliciosos, proporcionando una capacidad de respuesta rápida y precisa. Esto permite que las defensas se ajusten dinámicamente, minimizando el impacto del ataque y facilitando una recuperación efectiva. Por ello, es la opción más completa y proactiva frente a tráfico inusual. Sommer, R., & Paxson, V.	A	es incorrecta, porque mantener el software actualizado mediante actualizaciones automáticas es una medida reactiva y NO detecta tráfico anómalo o ataques en progreso. Además, algunas amenazas modernas utilizan técnicas avanzadas que NO se basan en vulnerabilidades conocidas, por lo que las actualizaciones, aunque indispensables, NO garantizan la detección ni respuesta inmediata ante un ataque ya en marcha. Scarfone, K., & Mell, P. (2007). Guide to Intrusion Detection and Prevention Systems (IDPS). NIST SP 800-94



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		(2010). Outside the Closed World: On Using Machine Learning for Network Intrusion Detection. IEEE Symposium on Security and Privacy.		
55	B	es correcta, porque un Gestor de Secretos (SM) es un servicio que almacena y administra de forma centralizada credenciales, tokens y certificados. Su principal función es proteger estos datos sensibles, lo que le da solución directamente a la exposición a riesgos de seguridad, eliminando la necesidad de que los desarrolladores los manejen manualmente. Además, le da solución a las dificultades de auditoría porque el gestor registra cada acceso a los secretos, lo que genera un historial completo de quién y cuándo se utilizaron los permisos. Según lo indica (Hofmann, 2018) *La gestión de secretos permite un control centralizado y una visibilidad completa sobre el ciclo de vida de los permisos.*	A	es incorrecta, porque un Gestor de Llaves (KMS) se utiliza principalmente para la gestión y protección del ciclo de vida de claves criptográficas, como las que se usan para el cifrado y descifrado de datos. Esta opción, no soluciona el problema de la exposición a riesgos de seguridad en las credenciales de los servicios, ya que un *KMS no está diseñado para gestionar el almacenamiento y la rotación de secretos como contraseñas, tokens o certificados que las aplicaciones necesitan para autenticarse*, según lo indica la bibliografía de B. A. M. (Ali, 2020). Por lo tanto, *Lo que soluciona el problema es desplegar un Gestor de Secretos, que se especializa en el ciclo de vida y la protección de datos sensibles*, como lo describe (Hofmann, 2018).
56	A	es correcta, porque una Malla de Servicios o Service Mesh	B	es incorrecta, porque un Balanceador de Carga está



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		está diseñada específicamente para gestionar la comunicación de servicio a servicio en una arquitectura de microservicios. Esto, aborda directamente los problemas de conectividad y latencia, ya que el Service Mesh maneja de manera centralizada el enrutamiento, el balanceo de carga y los reintentos automáticos, permitiendo un flujo de información más eficiente y fiable entre los servicios. A su vez, como lo indica el autor de (Red Hat, 2019) *La malla de servicios desacopla la lógica de la comunicación del código de la aplicación, mejorando la robustez y la capacidad de despliegue.*		diseñado para distribuir el tráfico de red de forma uniforme entre varias instancias de un servicio. Asimismo, no soluciona los problemas de conectividad y latencia interna, ya que su función se limita a la capa de distribución del tráfico de entrada, y no tiene la capacidad de gestionar protocolos de comunicación avanzados, reintentos o circuitos de interrupción entre los microservicios, funcionalidades que son esenciales para la resiliencia y estabilidad. Según la bibliografía de (AWS, 2023) *Un balanceador de carga actúa como un punto de distribución de tráfico, pero no gestiona la comunicación interna entre servicios*. Consecuentemente, lo correcto es *Usar una Malla de Servicios, que fue diseñada para este tipo de escenarios*, como lo indica (Red Hat, 2019).
57	C	es correcta, porque la Computación de Borde (Edge Computing) se especializa en llevar el procesamiento de datos al lugar donde se	A	es incorrecta, porque la Computación de Alto Rendimiento (HPC) está diseñada para resolver problemas complejos a gran



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		generan, es decir, cerca de la fuente de los dispositivos IoT. Esto, reduce la necesidad de enviar toda la información al servidor central, lo que minimiza la latencia y permite que las decisiones se tomen de forma casi instantánea. Esta solución, es ideal para los desafíos de la alta latencia y la toma de decisiones en tiempo real, ya que el procesamiento se realiza en el borde de la red, justo donde se necesita, según (International Business Machines [IBM], 2024) *El Edge Computing permite procesar datos localmente para reducir el tráfico de red y la latencia.*		escala que requieren un poder de procesamiento masivo, como simulaciones científicas o análisis genómicos. Esta opción, no soluciona el problema de la alta latencia, ya que los datos de los dispositivos IoT aún tendrían que ser enviados a un centro de datos para su procesamiento, que es precisamente la causa del retraso. Adicionalmente, su enfoque es la velocidad de cálculo, no la proximidad de los datos. Paralelamente y como lo menciona el (Red Hat, 2022) *La HPC se enfoca en el rendimiento y la escalabilidad de las cargas de trabajo, pero no en la latencia de la red*. En consecuencia, lo correcto es utilizar una solución que optimice el movimiento de los datos, como la Computación de Borde, que *Procesa la información lo más cerca posible de su fuente*, según (International Business Machines [IBM], 2024).
58	C	es correcta, porque la arquitectura de contenedores permite empaquetar la aplicación y sus dependencias en unidades funcionales. Esta estrategia, soluciona la	A	es incorrecta, porque la arquitectura orientada a servicios no soluciona el problema de ineficiencia y dificultad de escalar, ya que se basa en servicios que suelen ser



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		ineficiencia al permitir que cada componente opere de forma aislada, sin afectar a otros. Por ello, la portabilidad y escalabilidad se vuelven mucho más sencillas, ya que los contenedores se pueden mover fácilmente entre entornos y escalar de forma individual. Así mismo, esta estrategia *Resuelve la rigidez del monolito al dividirlo en partes más pequeñas y manejables, lo que simplifica el desarrollo y el despliegue*, según lo indica (Newman, 2015).		grandes y comparten recursos, lo cual genera un alto acoplamiento. Además, compartir recursos de base de datos implica que la base de datos se convierte en un punto de cuello de botella, impidiendo la independencia que se necesita. Este enfoque, *No permite la portabilidad o el escalado individual de los componentes, lo que lo hace ineficaz para la modernización de sistemas monolíticos*, tal como lo menciona (Linthicum, 2009). Lo anterior, da solución a lo que sería una arquitectura de contenedores que, según lo indica (Newman, 2015) permite *Empaquetar la aplicación y sus dependencias en unidades funcionales portátiles y aisladas, lo que facilita el escalado individual.*
60	A	es correcta, porque *La infraestructura como Código (IaC) soluciona el problema al tratar la infraestructura como un archivo de configuración, asegurando así ambientes idénticos y consistentes en todos los entornos*, como lo menciona (Fowler, 2018). Este enfoque, automatiza el aprovisionamiento y la	C	es incorrecta, porque la Infraestructura como Servicio (IaaS) permite controlar las máquinas virtuales, pero requiere que el aprovisionamiento de los componentes internos de cada máquina se realice de forma manual. Este proceso, *Es propenso a errores y lleva mucho tiempo, por lo que no



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		<p>replicación, eliminando el tiempo manual y los errores en las configuraciones. De esta forma, se logra una gestión eficiente de los recursos del sistema y se garantiza que los despliegues sean idénticos, lo cual es la principal necesidad del caso.</p>		<p>garantiza la consistencia entre los entornos*, tal como lo señalan (Erl et al., 2013). Lo que da solución sería una Infraestructura como Código (IaC), ya que *Permite aprovisionar los ambientes con código, lo cual garantiza consistencia y una replicación rápida en todos los entornos*, según como lo indica (Fowler, 2018).</p>
62	B	<p>es correcta, porque los indicadores de compromiso son recogidos en plataformas de inteligencia contra amenazas (TIP), la intención es esquematizar la información que se obtiene al analizar un incidente para que pueda usarse por otros investigadores y descubrir si la misma evidencia se presenta en sus propios sistemas, lo que los llevaría a comprender que también fueron atacados. En atención a lo anterior, (Fortinet, s.f.) establece que *Los indicadores de compromiso (IOC) se refieren a datos que indican que un sistema puede haber sido infiltrado por una ciberamenaza y proporcionan a los equipos de</p>	A	<p>es incorrecta, porque los datos que se recopilan en medio de un incidente son denominados indicadores de ataque, los cuales son usados para tomar acciones correctivas y son insuficientes para inteligencia contra amenazas. Por el contrario, lo adecuado según lo solicitado en el caso, son los indicadores de compromiso los cuales *Son compartidos a través de plataformas de inteligencia contra amenazas (TIP) y son datos que indican que un sistema pudo haber sido infiltrado por una ciberamenaza* de acuerdo con (Fortinet, s.f.).</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		ciberseguridad conocimientos cruciales después de una filtración de información u otra violación de seguridad.*		
63	A	es correcta, porque el sistema de detección de intrusiones basado en firmas se apoya en la identificación de características o comportamientos asociados a un cierto tipo de amenaza, como secuencias de código, etc. Por lo que, para que este método sea efectivo y de acuerdo con (International Business Machines Corporation [IBM], s.f.) se requiere *Una actualización de las bases de datos del sistema de detección de intrusiones, para mantener actualizadas esas firmas.*	B	es incorrecta, porque el monitoreo de peticiones corresponde a un método de detección basado en la reputación, mientras que se solicita asegurar el funcionamiento del sistema de detección de intrusiones (IDS) basado en firmas. En ese sentido, lo correcto es *Mantener actualizada la base de datos con las firmas conocidas haciendo útil su funcionamiento* de conformidad con lo expuesto por (International Business Machines Corporation [IBM], s.f.).
64	A	es correcta, porque esta es una forma de evaluación que permite evaluar la seguridad de una aplicación mientras se ejecuta, que es la forma en la que un ciberdelincuente atacaría la plataforma, esto es, sin acceso a los códigos fuente o a la arquitectura de la aplicación. Además, *Es una solución de seguridad de aplicaciones que puede identificar vulnerabilidades	B	es incorrecta, porque se enfoca en analizar las interacciones con la funcionalidad de la aplicación, para detectar problemas cuando se interconecta con otro software. En ese sentido, lo correcto es realizar una prueba dinámica con el objetivo de evaluar la seguridad de una aplicación mientras se ejecuta. Esto, según lo mencionado por (Fortinet, s.f.) al citar que *Es



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por el aspirante
		específicas en aplicaciones web mientras se ejecutan*, como se consulta en (Fortinet, s.f.).		una solución de seguridad de aplicaciones que puede identificar vulnerabilidades específicas en aplicaciones web mientras en tanto se ejecutan.*

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

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

**14.** En atención a la solicitud referente a “*verificar su coherencia con la normatividad aplicable*” es necesario precisar que la normativa usada para justificar los ítems que fueron aplicados en las pruebas escritas, es la que está vigente para los procesos o procedimientos que rigen la misión de las entidades en el momento en que inicia el proceso de selección y específicamente durante el desarrollo del proceso de construcción de las pruebas.

Vale la pena mencionar que los indicadores fueron definidos operacionalmente con la participación de la entidad y que, con la misma rigurosidad sobre la normatividad, la Universidad Libre procede a la construcción de las pruebas escritas. Lo anterior en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.6.34, el cual señala en su inciso tercero:

“(…)



**CNSC**  
 COMISIÓN NACIONAL  
 DEL SERVICIO CIVIL  
 Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
 LIBRE**  
 Vigilada Mineducación

*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.”*

**15.** Frente a las afirmaciones expresadas por usted “(...) No puede evaluarse, exigirse ni calificarse aquello que no esté asignado en el manual específico de funciones del empleo. (...)” y “(...) Estas competencias: • No guardan correlación alguna con las funciones del empleo OPEC 207228 (...)”, “(...) Preguntas que no guardan relación directa con las funciones reales del cargo. (...)” “(...) Adicionalmente, existen dudas razonables sobre la coherencia técnica de algunas preguntas, la pertinencia de ciertos contenidos frente a la realidad funcional del empleo “(...) en primera medida se aclara que la construcción de la prueba escrita de los Procesos de Selección N Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 – Antioquia 3, fue estructurada de acuerdo con la necesidad de cada empleo y determinada por el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad. En la fase de planeación de este proceso de selección, la CNSC adelantó mesas de trabajo con las personas delegadas mediante acto administrativo por el nominador de las diferentes entidades, esto con el fin de analizar los MEFCL, de los empleos reportados por la entidad para el proceso de selección, en cuanto al propósito principal, las funciones esenciales, los conocimientos básicos o esenciales, y los requisitos de formación académica y experiencia. Esto con la finalidad de conocer a profundidad la naturaleza de los empleos y de esta manera identificar los conocimientos y competencias que debían ser evaluados en los aspirantes que presentaron las pruebas escritas.

Vale la pena mencionar que los indicadores fueron establecidos con la participación de la entidad y que, con la misma rigurosidad sobre la normativa, la Universidad Libre procede a la construcción de las pruebas. Lo anterior, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.6.34, el cual menciona:

*“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*



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

*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.*

*En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.*

*Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP”.*

En consecuencia, la construcción de las pruebas escritas para el Proceso de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 – Antioquia 3, obedece a los lineamientos establecidos de conformidad con la disposición previamente citada y los lineamientos establecidos en el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo Técnico, así como en lo dispuesto en el MEFCL.

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



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

16. Para responder la inquietud relacionada con “*Existen dudas razonables y objetivas sobre:* • *La coherencia entre algunos enunciados y sus opciones de respuesta*”, “*Similitud excesiva entre opciones de respuesta que induce a confusión.*”, es importante mencionar que las pruebas de los Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 – ANTIOQUIA 3, cuentan con los más altos estándares de calidad en términos de su construcción, dada la experiencia de la Universidad Libre en este campo, adicionalmente se cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, el cual garantiza que cada una de las preguntas que conforman el cuadernillo de pruebas, cumpla con la medición esperada por cada uno de los aspirantes de acuerdo con el empleo al que se presenta. Para garantizar la calidad de las pruebas construidas, se establece un equipo de trabajo compuesto por profesionales que cumplen los requisitos preestablecidos por la Universidad Libre y la CNSC para el rol a desempeñar. Además, como lo señala el estándar 4.7 de AERA, APA & NCME: “Las cualificaciones de individuos que desarrollan y revisan ítems y los procesos utilizados para capacitarlos y guiarlos en estas actividades son aspectos importantes de la documentación del desarrollo de la prueba” (AERA, APA & NCME, 2018, p. 99).

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems (caso, enunciados y opciones de respuesta), es pertinente aclarar que la Universidad Libre es responsable del diseño y construcción de estos bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS), el cual fue definido en la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso de Pruebas Escritas (GOA INTERACTIVA), Módulo 3.

Las Pruebas de Juicio Situacional (PJS) se caracterizan por presentar a los candidatos situaciones hipotéticas que evalúan constructos de tipo interpersonal, intrapersonal o intelectual/cognitivo (Weekley & Ployhart, 2006). Estas pruebas se fundamentan en la lógica de consistencia conductual, que postula que el comportamiento de los candidatos durante el proceso de selección es coherente con su desempeño futuro en el puesto de trabajo (Lievens &



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

De Soete, 2015). Para garantizar la consistencia conductual, Motowidlo (1990; citado por Lievens & De Soete, 2015) sugiere que el desarrollo de las PJS se lleve a cabo en un sistema de tres etapas las cuales se adaptaron para el presente proceso de selección.

Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las fases que se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición operacional: en la etapa de planeación del proceso de selección, la CNSC, realizó la delimitación de los indicadores a partir de las características funcionales establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales. Seguidamente la Universidad Libre recibió de la CNSC la matriz con los indicadores y su definición operacional, siendo esta la manera concreta en que se especifica qué significa el indicador con el que se evalúa a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y empleos a los que se presentan. Posteriormente, la Universidad Libre procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de los indicadores asignados para cada empleo, así como su estructura de prueba y el nivel jerárquico, en relación con los manuales de funciones de la entidad.
- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: una vez definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas, se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- **Fase 3.** Previo a la construcción de los ítems, los indicadores con su definición operacional y la distribución de estos en cada una de las OPEC o empleos fueron asignados a los constructores y validadores, expertos en cada área de conocimiento,



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

quienes realizaron un análisis funcional de los empleos, en el que identificaron cuales estaban asociadas al indicador asignado y su definición operacional, para proceder a construir y/o validar los ítems.

- **Fase 4.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática de cada indicador y la experticia de cada profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregaron los insumos correspondientes relacionados con el manual de funciones; como lo son el propósito principal, las funciones esenciales, los requisitos de formación académica y experiencia de los empleos del Proceso de Selección, con el objetivo de lograr que la construcción refleje la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.
- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se llevó a cabo con la estrategia denominada “**taller de validación**”, en la cual participaron el **constructor** (experto temático), **dos validadores** (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), **el profesional de apoyo** (profesional en Psicología que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control del avance de las estructuras de prueba) y **el corrector de estilo** (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los casos, enunciados y opciones de respuesta usados en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante los talleres de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.
- **Fase 6.** Una vez fueron aprobados los casos, enunciados y opciones de respuesta construidos en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo del **Doble Ciego** (cuarto experto temático), aclarando que este desconoce el contenido de los ítems con anterioridad y respondió a cada uno de ellos sin el acompañamiento de otro experto,



lo que conllevó a un análisis más objetivo y sin sesgo metodológico, en esta sesión los ítems fueron aprobados por completo, garantizando que no tuviesen ningún tipo de error técnico, teórico o metodológico. Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procedió con la etapa de diagramación e individualización de las pruebas.

Con base en las fases anteriormente expuestas, se presenta el detalle de la metodología empleada para el proceso de construcción de ítems de las pruebas del proceso de selección, garantizando que ningún ítem de la prueba (caso, enunciado y opciones de respuesta) carezca de estructura técnica metodológica adecuada y que no presente deficiencias en su formulación, al igual que evalúa los conocimientos que se encuentran dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), los cuales, se articulan al empleo y a las competencias requeridas; sin dejar de lado, la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos participantes.

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

17. Aunado a lo anterior, en cuanto a su afirmación *“RECLAMACIONES POR ÍTEMS AMBIGUOS O CON MÚLTIPLES RESPUESTAS VÁLIDAS”*, *“la ambigüedad entre enunciados y opciones de respuesta,”* cabe aclarar que, el proceso de construcción de las pruebas escritas se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS), el cual fue definido en la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas (GOA INTERACTIVA), Módulo 3, el cual se desarrolla a través de cuatro (4) expertos en el área: el autor/constructor, encargado de su diseño y elaboración; los validadores (validador par 1 y



validador par 2), quienes se encargan de revisar y aprobar los ítems en un *taller con pares* (espacio de discusión técnica donde se garantiza que los ítems cumplan con todas las especificaciones técnicas y metodológicas); y el doble ciego, quien valida por tercera vez la calidad técnica y los sustentos (justificaciones) de la construcción.

Además, como lo señala el estándar 4.7 de AERA, APA & NCME: “Las cualificaciones de individuos que desarrollan y revisan ítems y los procesos utilizados para capacitarlos y guiarlos en estas actividades son aspectos importantes de la documentación del desarrollo de la prueba” (AERA, APA & NCME, 2018, p. 99).

Cabe mencionar que, durante este proceso, todos los expertos cuentan con el acompañamiento de un profesional en Psicología (profesional de apoyo), quien es el encargado de verificar y garantizar los aspectos metodológicos esenciales del Formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS) y, adicionalmente, de un corrector de estilo quién se encarga de realizar una revisión y ajuste de los ítems, en cuanto a forma y estilo.

En este sentido, se precisa que la construcción de las pruebas obedeció a un proceso de validación técnico riguroso, asegurando que los ítems o preguntas que conformaron la prueba son claros, pertinentes y coherentes con el indicador evaluado.

En el marco del formato de prueba mencionado —Formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS)—, no es posible tener respuesta multiclave, toda vez que, las preguntas o ítems corresponden al tipo de opción múltiple con única respuesta; es decir, solamente una de las alternativas es correcta y las dos alternativas adicionales no lo son. Por lo tanto, *no existe la posibilidad de que dos alternativas sean 100 % correctas o parcialmente correctas*, dado que el argumento técnico o la justificación de cada alternativa de respuesta, componentes que hacen parte del ítem, corresponde con el criterio técnico, normativo o procedimental bajo el



cual se sustenta la razón por la que la opción de respuesta clave es correcta y se fundamentan las causas por las cuales las otras dos alternativas no son correctas.

**18.** Respecto a su petición de anulación de ítems, “solicito a la Universidad Libre: 1. Excluir del cómputo de calificación los ítems 35, 36, 43, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63 y 64”, “Anulaciones de ítems: Especificando cuáles preguntas fueron eliminadas y cómo se redistribuyó el puntaje entre las restantes” es pertinente aclararle sobre el proceso de construcción y validación de pruebas que se da antes de la construcción de ítems:

En la etapa de planeación del proceso de selección, se realizó la delimitación de los indicadores a partir de las características funcionales establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales. Seguidamente la Universidad Libre recibió de la CNSC la matriz con los indicadores y su definición operacional, establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y empleos a los que se presentan. Posteriormente, la Universidad Libre procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de los indicadores asignados para cada empleo, así como su estructura de prueba y el nivel jerárquico, en relación con los manuales de funciones de cada entidad.

En consecuencia, se evidencia que los ejes temáticos inmersos en las pruebas planteadas incluyeron las competencias laborales, habilidades y capacidades mínimas requeridas y pactadas con la entidad, lo cual forma parte integral de la prueba aplicada en el proceso de selección.

Luego de la aplicación de las pruebas y la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems, observando que los patrones de respuesta cumplieran con criterios estadísticos de calidad previamente establecidos. En esta etapa del proceso de calificación se analizó cuál fue la relación entre el porcentaje de acierto del ítem y los porcentajes de acierto de toda la prueba, si los ítems tuvieron algún problema de redacción, si algún(os) ítem(s) no era(n) pertinente(s)



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

para el perfil que se evaluó. Adicional a lo anterior, se realizó la revisión cualitativa de los ítems que no cumplieron con los criterios estadísticos o que fueron reportados en el formato de preguntas dudosas, para determinar si era necesario eliminar algún ítem que no cumpliera con los criterios de calidad; de ahí que la calificación definitiva se obtuvo después de determinar los ítems eliminados. Los análisis en mención fueron llevado a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los constructores y validadores de los ítems, la coordinadora de pruebas, profesionales en Psicología (profesionales de apoyo) y el analista de datos.

Así las cosas, para el caso particular de los ítems 22, 35, 36, 43, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63 señalados por usted y luego del análisis descrito, se confirma que estos dan cuenta de un comportamiento acorde con los parámetros establecidos dentro del instrumento de evaluación, superando el análisis psicométrico y técnico al cual se exponen.

Dado lo anterior, como resultado del análisis mencionado, en la prueba presentada por usted le informamos que los ítems eliminados fueron los siguientes:

Tipo de prueba	Ítem	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Competencias Funcionales	23	ELIMINADO	A	ELIMINADO
Competencias Funcionales	24	ELIMINADO	B	ELIMINADO

**19.** Para concluir, frente a su solicitud de *“Que, en consecuencia, se proceda a la recalificación de los ítems anteriormente identificados, asignando el puntaje correspondiente a las respuestas seleccionadas.”*, *“Recalificar el examen”* se aclara que, de acuerdo con la revisión en la plataforma SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado al aspirante, la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde a:



<b>Puntaje obtenido</b>	
<b>Prueba Escrita Funcional</b>	60,93

*Información obtenida del aplicativo SIMO*

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

Por otra parte es necesario recalcar que, de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes definitivas de los empleos que hacen parte de los procesos de selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 – Antioquia 3, el procesamiento de los datos de las hojas de respuesta y calificaciones, se realizó garantizando la transparencia, operatividad, confidencialidad, seguridad e inviolabilidad a la reserva, en aplicación de los principios que rigen el Proceso de selección, generando resultados de las pruebas a partir de la lectura óptica de las respuestas consignadas por los aspirantes en sus respectivas hojas de respuesta. Dicho procedimiento es realizado e informatizado, y consiste en sistematizar la información registrada en dichas hojas, a través de una máquina lectora de marcas ópticas de alta sensibilidad que es previamente calibrada y cuenta con estándares de calidad; el software utilizado, además de digitalizar los datos leídos, captura importantes volúmenes de información, con precisión y exactitud.

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



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

Debido a la alta sensibilidad de la máquina lectora, mediante la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas, se recomendó:

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

De la misma forma, en la Guía se advirtió también que una marca incorrecta no sería procesada por la máquina lectora. Así mismo, es responsabilidad del aspirante seguir las instrucciones y recomendaciones dispuestas en la Guía, para asegurar el adecuado registro y posterior captura de sus respuestas.

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

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, se **CONFIRMAN** los puntajes publicados el día 17 de diciembre de 2025, los cuales para la Prueba de carácter Funcional corresponden a **60.93**, y para la Prueba de carácter Comportamental corresponden a **92,02**, los cuales puede evidenciar en la plataforma SIMO, con ocasión a la aplicación de las Pruebas Escritas, en cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo del Proceso de Selección y su Anexo, que rigen el Proceso de Selección.



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación



Asimismo, se le informa que esta respuesta se comunica a través del sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://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 respuesta **no procede recurso alguno**, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4.4. del Anexo del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,

**MARÍA DEL ROSARIO OSORIO ROJAS**

Coordinadora General

Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 - Antioquia 3

UNIVERSIDAD LIBRE

*Proyectó: Vanessa Peñaranda*

*Supervisó: Paola Blanco*

*Auditó: Alejandra Morales*

*Aprobó: Henry Javela Murcia*



**CNSC**

COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL

Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación

Evidencia del cargo cargado en el SIMO referente a la opec 207228 a la cual me presente y la cual ejerzo en titularidad en provisionalidad:

The screenshot shows the SIMO website interface. At the top, there is a navigation bar with the SIMO logo, a search bar containing 'Escriba', a 'Buscar empleo' button, and links for 'Aviso', 'Términos y condiciones de uso', and 'Cerrar sesión'. Below the navigation bar, a breadcrumb trail reads 'Panel de control ciudadano: Resultados: Reclamaciones de resultados: Detalle reclamación'. On the left side, there is a user profile for 'MARCELO' and a vertical menu with options: 'PANEL DE CONTROL', 'Información personal', 'Formación', 'Experiencia', 'Produc. intelectual', 'Otros documentos', 'Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)', 'Audiencias', 'Ver pagos realizados', and 'Cambiar contraseña'. The main content area is titled 'Consultar Solicitud exclusión L.E. y Respuestas' and features a calendar icon. The job details are as follows:

- Profesional universitario**
- nivel: profesional
- denominación: profesional universitario
- grado: 2
- código: 219
- número opec: 207228
- asignación salarial: \$7452157
- vigencia salarial: 2024
- ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ - Abierto
- Cierre de inscripciones: 2024-11-20
- Total de vacantes del empleo: 1
- [Manual de Funciones](#)

The 'Propósito' section states: 'ejecutar las actividades relacionadas con la operación y funcionamiento del sistema de información de gestión organizacional del área metropolitana del valle de aburra, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.'

The 'Funciones' section lists the following tasks:

- ADMINISTRAR EL SISTEMA DE INFORMACION DE GESTION ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD, ATENDIENDO LAS POLITICAS Y PROTOCOLOS DE OPERACION Y FUNCIONAMIENTO ESTABLECIDAS.
- IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS Y MECANISMOS PARA PROTEGER LA INFORMACION ALMACENADA EN EL SISTEMA QUE ADMINISTRA, PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA POLITICA DE SEGURIDAD INFORMATICA ESTABLECIDA POR LA ENTIDAD.
- DISEÑAR PRACTICAS PARA LA OPERACION Y EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE INFORMACION ADMINISTRADO, ATENDIENDO LOS LINEAMIENTOS Y POLITICAS INSTITUCIONALES.
- DISEÑAR LOS MECANISMOS DE CONTROL EN TERMINOS DE INTEGRIDAD DE LA OPERACION DEL SISTEMA DE INFORMACION DE GESTION ORGANIZACIONAL, EN CUMPLIMIENTO DE LAS POLITICAS INSTITUCIONALES.
- REALIZAR CONTROL Y SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACION, SUPERVISANDO SU RENDIMIENTO, CON EL PROPOSITO DE IDENTIFICAR MEJORAS, CORRECTIVOS O CAMBIOS NECESARIOS PARA EL APOYO EN LA GESTION Y TOMA DE DECISIONES.
- REALIZAR ASISTENCIA TECNICA A TODOS LOS USUARIOS DEL SISTEMA DE INFORMACION OPERADO, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA ENTIDAD.
- ACTUALIZAR LA INFORMACION EN LOS SISTEMAS, APLICATIVOS U OTROS MEDIOS TECNOLOGICOS DE ACUERDO CON LOS ESTANDARES DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION Y DEMAS

# Resultados de la prueba opec 207228



MARCELO

- PANEL DE CONTROL
- Información personal
- Formación
- Experiencia
- Produc. intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)
- Audiencias
- Ver pagos realizados
- Cambiar contraseña



Panel de control ciudadano: **Resultados**



## RESULTADOS



### Profesional universitario

nivel: profesional denominación: profesional universitario grado: 2 código: 219 número opec: 207228 asignación salarial: \$7452157 vigencia salarial: 2024 ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ - Abierto Cierre de inscripciones: 2024-11-20

Total de vacantes del empleo: 1 [Manual de Funciones](#)

### Resultados y solicitudes a pruebas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas	Consultar detalle Resultados
Competencias Funcionales	2026-01-30	60.93	<a href="#">Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas</a>	<a href="#">Consultar detalle Resultados</a>
Verificación de Requisitos Mínimos	2026-01-29	Admitido	<a href="#">Consultar Reclamaciones, Recurso de Reposición y Respuestas</a>	<a href="#">Consultar detalle Resultados</a>

# Pruebas de las reclamaciones y anexos:



MARCELO

- PANEL DE CONTROL
- Información personal
- Formación
- Experiencia
- Produc. intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPREC)
- Audiencias
- Ver pagos realizados
- Cambiar contraseña



Resumen:

Adjunto reclamacion 14 enero del 26 complemento y justificacion a la primera solicitud.Ver adjuntos  
(i)La necesidad de realizar una revisión técnica de respuestas calificadas como incorrectas, a fin de verificar su coherencia con la normatividad aplicable, el enfoque funcional del cargo y los criterios objetivos de evaluación.  
Esta solicitud se presenta al amparo de los principios de debido proceso, igualdad material, ajustes razonables y acceso efectivo a la información, conforme a la Constitución Política, la Ley 1618 de 2013 y la jurisprudencia constitucional sobre inclusión de personas con discapacidad en procesos de selección pública.  
ii)Mi condición de persona con discapacidad psicossocial certificada, la cual, durante la jornada de evaluación, se manifestó en episodios de ansiedad que pudieron afectar la concentración y el desempeño cognitivo, máxime cuando NO tuve el acompañamiento psicossocial anunciado durante la prueba el 23 de nov ni durante el acceso a pruebas 11 enero.

Clase de solicitud

Reclamacion

## Anexos

Anexo	Consultar documento
1244656301	
1244761893	
1244776914	
1259832881	

**Manual de funciones que ejerzo al ser titular del cargo en mención, opec 207228:**

**El cargo como se puede evidenciar no tiene actividades técnicas de infraestructura tecnológica mucho menos de redes, tráfico de datos, ciberseguridad avanzada, arquitectura de software, microservicios, contenedores e infraestructura como código.**

Profesional Universitario 219-02 - Dirección de Planeación Institucional – Sistema de Información – 1 empleo

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
<b>Nivel:</b>	PROFESIONAL
<b>Denominación del empleo:</b>	<b>PROFESIONAL UNIVERSITARIO</b>
<b>Código:</b>	219
<b>Grado:</b>	02
<b>N° de cargos:</b>	Ciento cuarenta y nueve (149)
<b>Dependencia:</b>	Donde se ubique el empleo
<b>Cargo del jefe inmediato:</b>	Quien ejerza la supervisión directa
<b>Naturaleza del empleo:</b>	Carrera Administrativa
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
<b>DIRECCION DE PLANEACION INSTITUCIONAL – SISTEMA DE INFORMACION</b>	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Ejecutar las actividades relacionadas con la operación y funcionamiento del sistema de información de gestión organizacional del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.	
<b>IV. DESCRIPCION DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	

1. Administrar el sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, atendiendo las políticas y protocolos de operación y funcionamiento establecidas.
2. Implementar estrategias y mecanismos para proteger la información almacenada en el sistema que administra, para dar cumplimiento a la política de seguridad informática establecida por la Entidad.
3. Diseñar prácticas para la operación y el desarrollo del sistema de información administrado, atendiendo los lineamientos y políticas institucionales.
4. Diseñar los mecanismos de control en términos de integridad de la operación del sistema de información de gestión organizacional, en cumplimiento de las políticas institucionales.
5. Realizar control y seguimiento al sistema de información, supervisando su rendimiento, con el propósito de identificar mejoras, correctivos o cambios necesarios para el apoyo en la gestión y toma de decisiones.
6. Realizar asistencia técnica a todos los usuarios del sistema de información operado, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Entidad.
7. Actualizar la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes.
8. Proyectar respuestas a peticiones, quejas, reclamaciones y similares, de conformidad con el procedimiento establecido y en los términos previstos en la ley.
9. Elaborar informes técnicos y generar reportes del sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, para la toma de decisiones y para atender los requerimientos de las dependencias y grupos de valor.
10. Ejecutar las acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes.
11. Participar en la gestión contractual de la dependencia y supervisar los contratos que le sean asignados, conforme a las normas legales vigentes y los procedimientos establecidos.
12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño.

## **MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES**

### **V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES**

1. Sistema integrado de gestión.
2. Políticas públicas sectoriales.
3. Sistemas de información.
4. Supervisión contractual.

### **VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

#### **COMUNES**

- Aprendizaje continuo.
- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Compromiso con la Organización.
- Trabajo en equipo.
- Adaptación al cambio.

#### **POR NIVEL JERARQUICO**

- 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 la disciplina académica de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingeniería de Sistemas; Ingeniería de Sistemas e Informática; del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.</li> <li>• Ingeniería Industrial del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería Industrial y Afines.</li> </ul> <p>Certificado de vigencia de la tarjeta, registro o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p>	<p>Veinte (20) meses de experiencia relacionada.</p>
<b>VIII. EQUIVALENCIAS</b>	
<p>Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.</p>	

## Funciones del profesional del cargo en infraestructura tecnológica



Página 366 de 472

Profesional Universitario 219-02 - Subdirección Administrativa y Financiera – Equipo de Infraestructura Tecnológica - Soporte Técnico Aplicativos - 2 empleos

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel:	PROFESIONAL
Denominación del empleo:	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
Código:	219
Grado:	02
Nº de cargos:	Ciento cuarenta y nueve (149)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Carrera Administrativa
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA – SOPORTE TÉCNICO APLICATIVOS</b>	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Ejecutar las actividades relacionadas con la gestión y soporte de la infraestructura tecnológica y la seguridad informática en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de conformidad con el modelo de operación y los requerimientos normativos vigentes.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participar en el desarrollo de las actividades inherentes al proceso de gestión y soporte de la infraestructura tecnológica y la seguridad informática de la Entidad, de conformidad con las políticas, planes, programas y proyectos formulados.</li> <li>2. Realizar las actividades para la legalización, disponibilidad y actualización de las licencias de software requeridas por la Entidad para la gestión de la información, bajo criterios de oportunidad y eficiencia.</li> <li>3. Revisar periódicamente las políticas de seguridad informática, con el fin de proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información que se genera en la Entidad, de acuerdo con los procedimientos y protocolos establecidos.</li> <li>4. Administrar de manera remota y en sitio, los diferentes bienes y sus componentes entregados en calidad de dotación de infraestructura tecnológica de la Entidad, con la finalidad de mantener las redes actualizadas para su adecuada operación, de conformidad con los procedimientos establecidos.</li> <li>5. Implementar los programas de mantenimiento y soporte técnico para garantizar la operación y disponibilidad de los servicios de tecnologías e informática, atendiendo las necesidades y requerimientos de la Entidad.</li> <li>6. Ejecutar actividades de mantenimiento y soporte técnico a la infraestructura tecnológica para asegurar la integridad y disponibilidad de los recursos tecnológicos, con base en la política de operación establecida en la Entidad.</li> <li>7. Proponer e implementar estrategias y mecanismos para proteger y mejorar la eficiencia de los aplicativos con que cuenta la Entidad, de conformidad con las políticas y lineamientos institucionales.</li> </ol>	

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Monitorear de manera permanente y proactiva los diferentes elementos que integran la infraestructura tecnológica y la seguridad informática de la Entidad, con el fin de minimizar el impacto por incidentes que puedan presentarse en su operatividad y funcionalidad, de acuerdo con los procedimientos establecidos.</li> <li>9. Proponer la incorporación de nuevas tecnologías en la Entidad, a partir del análisis evolutivo de éstas y de las brechas generadas en su funcionalidad, en concordancia con los objetivos y metas institucionales.</li> <li>10. Efectuar acompañamiento a las diferentes dependencias y equipos de trabajo en el desarrollo de nuevos proyectos donde la infraestructura tecnológica pueda brindar soporte para su adecuada gestión, atendiendo las políticas y los lineamientos institucionales.</li> <li>11. Actualizar la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes.</li> <li>12. Proyectar respuesta para solicitudes, elaborar informes y generar reportes según le sea requerido de manera oportuna y confiable.</li> <li>13. Participar en la gestión contractual de la dependencia y supervisar los contratos que le sean asignados, conforme a las normas legales vigentes y los procedimientos establecidos.</li> <li>14. Ejecutar las acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes.</li> <li>15. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño.</li> </ol>	
<b>V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistema integrado de gestión.</li> <li>2. Políticas públicas sectoriales.</li> <li>3. Supervisión contractual.</li> </ol>	
<b>VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	
<b>COMUNES</b>	<b>POR NIVEL JERÁRQUICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Orientación a resultados.</li> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano.</li> <li>• Compromiso con la Organización.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Adaptación al cambio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aporte técnico-profesional.</li> <li>• Comunicación efectiva.</li> <li>• Gestión de procedimientos.</li> <li>• Instrumentación de decisiones.</li> </ul>
<b>VII. REQUISITOS DE FORMACION ACADEMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACION ACADEMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Título profesional en la disciplina académica de:	Veinte (20) meses de experiencia relacionada.



<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<p>Ingeniería de Sistemas; Ingeniería de Sistemas y Computación; Ingeniería de Sistemas e Informática; Ingeniería Informática; Ingeniería en Redes y Telecomunicaciones; del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.</p> <p>Certificado de vigencia de la tarjeta, registro o matrícula profesional en los casos reglamentados por la Ley.</p>	
<b>VIII. EQUIVALENCIAS</b>	
<p>Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Profesional, establecidas en el artículo 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.</p>	

Prueba del manual de funciones del técnico de infraestructura tecnológica donde lo que se me ha preguntado es también propio de este cargo y no de mis funciones.



Técnico Administrativo 367-02 - Subdirección Administrativa y Financiera - Equipo de Infraestructura Tecnológica – Soporte Técnico - 1 empleo

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<b>I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL EMPLEO</b>	
Nivel:	TECNICO
Denominación del empleo:	TÉCNICO ADMINISTRATIVO
Código:	367
Grado:	02
Nº de cargos:	Quince (01)
Dependencia:	Donde se ubique el empleo
Cargo del jefe inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa
Naturaleza del empleo:	Carrera Administrativa
<b>II. AREA FUNCIONAL</b>	
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA – EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA – SOPORTE TÉCNICO</b>	
<b>III. PROPOSITO PRINCIPAL</b>	
Realizar las actividades de apoyo técnico relacionadas con la infraestructura y soporte tecnológico en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de acuerdo con el modelo de operación, los lineamientos y procedimientos institucionales.	
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apoyar técnicamente las actividades de la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos inherentes al proceso de gestión y soporte de la infraestructura tecnológica de la Entidad, de acuerdo con la planeación institucional.</li> <li>2. Brindar soporte técnico de manera remota y en sitio a la operatividad funcional de los diferentes equipos y sus componentes entregados en calidad de dotación en infraestructura tecnológica en la Entidad, manteniendo las redes actualizadas para su adecuado funcionamiento, atendiendo las necesidades y requerimientos de la Entidad.</li> <li>3. Apoyar técnicamente el desarrollo de las actividades de monitoreo, mantenimiento y soporte a la infraestructura tecnológica para asegurar la disponibilidad de los recursos tecnológicos, con base en las políticas de operación establecidas en la Entidad.</li> <li>4. Registrar las necesidades de incorporación de nuevas tecnologías identificadas en la Entidad y trasladarlas a los profesionales para el análisis de las brechas que puedan generar en su funcionalidad, atendiendo a las políticas institucionales.</li> <li>5. Brindar apoyo técnico en la promoción del desarrollo, la optimización y el uso eficiente de las competencias tecnológicas en los usuarios de las diferentes dependencias, de conformidad con los objetivos y metas de la planeación institucional a corto plazo.</li> <li>6. Atender con criterio técnico los requerimientos e incidentes de funcionalidad y operatividad de la infraestructura tecnológica reportados por las diferentes dependencias y equipos de trabajo, de acuerdo con los procedimientos establecidos.</li> </ol>	



<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
7. Atender los usuarios internos, externos y el trámite de las PQRSFD según le sea requerido, teniendo en cuenta las políticas y lineamientos institucionales. 8. Participar en la elaboración de informes y generación de reportes según le sea requerido de manera oportuna y confiable. 9. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes. 10. Apoyar técnicamente la supervisión de los contratos, de acuerdo con las instrucciones impartidas. 11. Participar en la ejecución de acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes. 12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño.	
<b>V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES</b>	
1. Sistema integrado de gestión. 2. Técnicas de gestión documental. 3. Técnicas de redacción y ortografía. 4. Manejo de herramientas ofimáticas.	
<b>VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES</b>	
<b>COMUNES</b>	<b>POR NIVEL JERÁRQUICO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprendizaje continuo.</li> <li>• Orientación a resultados.</li> <li>• Orientación al usuario y al ciudadano.</li> <li>• Compromiso con la Organización.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Adaptación al cambio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confiabilidad técnica.</li> <li>• Disciplina.</li> <li>• Responsabilidad.</li> </ul>
<b>VII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA</b>	
<b>FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	<b>EXPERIENCIA</b>
Título formación técnica profesional o tecnológica en la disciplina académica de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas de Información del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.</li> <li>• Instalación y Mantenimiento de Redes y Computadores; Informática; Computación; Gestión de Redes Informáticas; Sistemas; del Núcleo</li> </ul>	Catorce (14) meses de experiencia relacionada.

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería de Sistemas, Telemática y Afines.	
<b>VIII. EQUIVALENCIAS</b>	
Aplican equivalencias entre estudios y experiencia para el Nivel Técnico, establecidas en el artículo 25 del Decreto Ley 785 de 2005 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.	



## CERTIFICADO

### LA LÍDER PROGRAMA TALENTO HUMANO DEL ÁREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRÁ

#### CERTIFICA:

Que revisada la historia laboral del servidor público MARCELO ESTRADA VELEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 16070794, se verifica que está vinculado en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, desde el 01-10-2021, en el empleo (s) y periodos de servicio que a continuación se relaciona:

PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Provisionalidad, CÓDIGO 219, -Dependencia: Subdirección de Planeación - Dirección de Planeación Institucional, desde 26-06-2023.

#### **Manual de Funciones - Resolución 1629 del 26-06-2023**

Ejecutar las actividades relacionadas con la operación y funcionamiento del sistema de información de gestión organizacional del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, de conformidad con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.

1. Administrar el sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, atendiendo las políticas y protocolos de operación y funcionamiento establecidas
2. Implementar estrategias y mecanismos para proteger la información almacenada en el sistema que administra, para dar cumplimiento a la política de seguridad informática





establecida por la Entidad.

3. Diseñar prácticas para la operación y el desarrollo del sistema de información administrado, atendiendo los lineamientos y políticas institucionales.
4. Diseñar los mecanismos de control en términos de integridad de la operación del sistema de información de gestión organizacional, en cumplimiento de las políticas institucionales.
5. Realizar control y seguimiento al sistema de información, supervisando su rendimiento, con el propósito de identificar mejoras, correctivos o cambios necesarios para el apoyo en la gestión y toma de decisiones.
6. Realizar asistencia técnica a todos los usuarios del sistema de información operado, de acuerdo con los procedimientos establecidos por la Entidad.
7. Actualizar la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información y demás políticas institucionales vigentes.
8. Proyectar respuestas a peticiones, quejas, reclamaciones y similares, de conformidad con el procedimiento establecido y en los términos previstos en la ley.
9. Elaborar informes técnicos y generar reportes del sistema de información de gestión organizacional de la Entidad, para la toma de decisiones y para atender los requerimientos de las dependencias y grupos de valor.
10. Ejecutar las acciones necesarias para el monitoreo, seguimiento, control, evaluación y mejora del Sistema Integrado de Gestión, de conformidad con las disposiciones técnicas y normativas vigentes.
11. Participar en la gestión contractual de la dependencia y supervisar los contratos que le sean asignados, conforme a las normas legales vigentes y los procedimientos establecidos.
12. Realizar las demás funciones que le sean asignadas por autoridad competente que estén acordes con la naturaleza del cargo, el nivel y el área de desempeño

PROFESIONAL UNIVERSITARIO en SUBDIRECCIÓN DE PLANEACIÓN INTEGRAL -  
Planeación Metropolitana e Institucional desde 01-10-2021 hasta 25-06-2023, cargo de Carrera Administrativa con nombramiento en Provisionalidad.



## Manual de Funciones - Resolución 00-003969 del 30-12-2019

Participar en la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos relacionados con la planificación territorial en la Entidad y el área metropolitana, con el fin de cumplir los objetivos institucionales.

1. Participar en la formulación, ajuste, concertación y seguimiento de los instrumentos de planificación y del ordenamiento territorial y ambiental en temas relacionados con asuntos urbanísticos y ambientales en el territorio metropolitano.
2. Contribuir con la articulación de los procesos de ordenamiento territorial metropolitano y municipal con los procesos regionales y nacionales.
3. Identificar, estudiar y aplicar las diferentes metodologías para la planificación metropolitana y municipal.
4. Brindar asesoría los municipios que conforman el Área Metropolitana en la implementación de las políticas y directrices de planificación integral desarrolladas, de acuerdo con los lineamientos institucionales.
5. Participar en los procesos de articulación de los planes de desarrollo municipales y regionales con el plan de desarrollo del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.
6. Viabilizar programas y proyectos de Planificación Integral de acuerdo con la normatividad y procedimientos institucionales.
7. Realizar la supervisión de los contratos y/o convenios que le sean asignados, propendiendo por la consecución de los objetivos establecidos, de acuerdo con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales
8. Actuar de manera articulada con los diferentes equipos de trabajo y/o dependencias de la Entidad, suministrando la información requerida por las mismas y propendiendo por el fortalecimiento de la capacidad operativa institucional.
9. Contribuir con el mantenimiento y mejoramiento continuo del Sistema Integrado de



@areametropol

www.metropol.gov.co

Carrera 53 # 40 A - 31  (57-4) 604 3856000



Gestión, a través de la participación activa en las actividades, estrategias y programas definidos para tal fin.

10. Las demás funciones asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.

Constancia que se expide a solicitud de el interesado a los 14 días del mes de Enero de 2026.

Medellín, 14-01-2026.

**YOLANDA BOTERO ALVAREZ**  
LIDER TALENTO HUMANO  
(604)385 60 00 Ext 202-203  
Medellín - Colombia

No. Certificado 0000004985



@areametropol

www.metropol.gov.co

Carrera 53 # 40 A - 31  (57-4) 604 3856000