

ACCIÓN DE TUTELA

Señor(a)
JUEZ (REPARTO)
Medellín – Antioquia

REFERENCIA: Acción de tutela para la protección de derechos fundamentales al debido proceso, igualdad y acceso a cargos públicos por mérito, en el marco del concurso de méritos Convocatoria ANTIOQUIA 3.

Accionante: Sandra Patricia Osorio Botero

Accionados:

- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC
- Universidad Libre

Yo, **Sandra Patricia Osorio Botero**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 43421516, actuando en nombre propio, respetuosamente interpongo **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991, en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** y la **UNIVERSIDAD LIBRE**, por la vulneración de mis derechos fundamentales, con base en los siguientes:

I. HECHOS:

1. Me inscribí en la **Convocatoria Pública Antioquia 3**, OPEC 201604 Nivel Profesional Grado 4, Cargo Líder de Proyecto, Secretaría de Educación Alcaldía de Medellín, adelantada por la **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, cuyo **operador del proceso de selección fue la Universidad Libre**.
2. Cumplí con los requisitos exigidos y participé en las pruebas establecidas dentro del concurso de méritos.
3. Una vez publicados los resultados preliminares, presenté *“SOLICITUD RECLAMACIÓN PRUEBAS FUNCIONALES”*, de acuerdo con los términos indicados por la **CNSC**, dada la falta de claridad y coherencia en la redacción de estas, errores ortográficos, mal uso de los signos de puntuación, además del inadecuado uso del tecnicismo asociado a las funciones de los servidores públicos generando confusión

entre los participantes, accediendo de esta forma al material de las pruebas, encontrando situaciones asociadas a 4 preguntas.

4. Dentro del término legal presenté **reclamación formal**, con argumentos técnicos y jurídicos, dejando entrever la posibles irregularidad en la formulación de los caso, enunciados y opciones de respuestas con relación a las preguntas identificadas, solicitando la revisión detallada, recalificación y/o eliminación, frente a las preguntas con numerales **1, 6, 9 y 23, valoradas en la prueba de la OPEC 201604**, advirtiendo posibles inconsistencias en la calificación asignada, lo cual afecta la posibilidad al accionante de continuar en concurso con un puntaje le ubicó a una sola pregunta del mínimo exigido para avanzar en el proceso, acceder a los resultados comportamentales y valoración de antecedentes, **situación que configura un perjuicio directo, actual y determinante.**
5. Mediante respuesta emitida por la CNSC / Universidad Libre en fecha 30 de enero de 2026, la reclamación fue resuelta de manera **genérica, descalificando de forma rotunda los argumentos planteados por le accionante**, evidenciando en la respuesta una posición radical frente al diseño de la prueba, desconociendo el error como entidad operadora en el proceso de selección.

Ejemplo de ello es la respuesta emitida para la pregunta N°1.

8. Frente a la inconformidad relacionada con “(...) **LA PREGUNTA NÚMERO 1.** Presenta error ortográfico al referirse a “Consejos municipales”, con S, lo cual podría tomarse como un distractor y en consecuencia induciendo de este modo a los concursantes al error (...)”, se aclara que, este pertenece al indicador Gestión Pública Territorial, por tanto, lo que se busca medir era precisamente el nivel de conocimiento mínimo requerido que debe tener un aspirante quien espera ocupar un empleo público desde este ámbito.

Ahora bien, el alcance del ítem tiene que ver con la solicitud que realizaron unos alcaldes ante la gobernación, pues requieren autorización para la creación de una empresa de servicios públicos, bajo esta premisa las opciones de respuesta se relacionan con la instancia encargada de ello, de ahí que, las incorrectas hacían referencia a la gobernación (opción A) y la Superintendencia de Servicios Públicos (opción B) y la correcta (opción C) a los concejos municipales.

Entonces si bien se reconoce que existe un error ortográfico este no induce al error en la elección, ni genera ambigüedad, dado que, por el contexto del caso y particularmente de la pregunta que se estaba haciendo es posible entender que se hacía referencia al concejo como corporación administrativa (art. 21 ley 136 de 1994) y no un consejo, como recomendación a otra persona.

En resumen, el ítem permite medir el conocimiento relacionado al indicador y se evidencia solo una opción de respuesta correcta para lo que se preguntaba.

6. La diferencia entre “**Consejo**” y “**Concejo**” no es un asunto ortográfico, sino conceptual y jurídico, al tratarse de órganos distintos dentro del derecho público colombiano, con funciones y competencias diferentes.
El reconocimiento del error por parte de la entidad accionada confirma que el ítem carecía de precisión técnica, afectó la confiabilidad de la prueba y tenía la capacidad real de inducir al error, lo cual resulta contrario a la jurisprudencia constitucional que ha sostenido que en los concursos de mérito las ambigüedades o imprecisiones del enunciado no pueden trasladarse en perjuicio del concursante, al comprometer la objetividad de la evaluación y el principio de mérito.
Dicha omisión vulnera de manera directa el derecho fundamental al debido proceso administrativo, pues la administración está obligada a resolver de fondo los argumentos planteados por el reclamante y no puede omitir su análisis sin motivación.
7. La respuesta se limitó a afirmar que la calificación era correcta para cada una de las preguntas cuestionadas y argumentadas por el accionante, con una cantidad de información que no viene al caso, carente de precisión y oportunidad, impidiendo ejercer un control real sobre la decisión.
8. La Universidad Libre actuó como **operador delegado de la CNSC**, ejerciendo función pública dentro del concurso, por lo cual sus actuaciones son susceptibles de control constitucional.
9. Estas actuaciones vulneran mis derechos fundamentales al **debido proceso, igualdad y acceso a cargos públicos**, dejándome en estado de indefensión y afectando de manera directa mi permanencia en el concurso de méritos.

II. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Considero vulnerados los siguientes derechos fundamentales:

- Derecho al **debido proceso administrativo** (artículo 29 C.P.)
- Derecho a la **igualdad** (artículo 13 C.P.)
- Derecho de **acceso a cargos públicos** (artículo 40 C.P.)
- Derecho de **petición**, en su componente de respuesta de fondo y motivada (artículo 23 C.P.)

III. PRETENSIONES

Solicito respetuosamente al despacho judicial:

1. **Amparar mis derechos fundamentales** al debido proceso, igualdad, petición y acceso a cargos públicos.
2. **Dejar sin efectos la respuesta dada a mi reclamación**, por carecer de motivación suficiente.
3. **Ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y/o a la Universidad Libre** realizar una nueva revisión de mi prueba, con:
 - Análisis individualizado

- Motivación clara, específica y congruente
 - Aplicación transparente de los criterios de evaluación
4. Adoptar cualquier otra medida que el despacho considere necesaria para la protección efectiva de mis derechos.

IV. INEXISTENCIA DE OTRO MEDIO DE DEFENSA EFICAZ / PERJUICIO IRREMEDIABLE

Si bien existen otros medios judiciales, estos **no resultan eficaces ni oportunos**, dado que el avance del concurso de méritos puede generar un **perjuicio irremediable**, consistente en la exclusión definitiva del proceso y la pérdida real de la oportunidad de acceder a un cargo público por mérito.

V. PRUEBAS

Solicito se tengan como pruebas las siguientes:

1. Constancia de inscripción en la Convocatoria Antioquia 3
2. Resultados publicados de la prueba objeto de reclamación
3. Reclamación presentada
4. Respuesta emitida por la CNSC / Universidad Libre
5. Demás documentos que se aportan con esta acción

VI. JURAMENTO

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

VII. NOTIFICACIONES

Accionante: Sandra Patricia Osorio Botero
Correo electrónico: sandrapatriciaos@gmail.com
Teléfono: 3008008198

Accionados:

- **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**
Correo: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co
- **Universidad Libre**
Correo: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co

Atentamente,



Sandra Patricia Osorio Botero
C.C. No. 43421516
Fecha: 05 de febrero de 2026



Bogotá D.C., enero de 2026

Aspirante

SANDRA PATRICIA OSORIO BOTERO

Inscripción: 836716880

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

Antioquia 3.

Nro. de Reclamación SIMO 1244875165

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 RECLAMACIÓN PRUEBAS FUNCIONALES”

*“De acuerdo con los términos indicados por la CNSC, presento reclamación frente al puntaje preliminar en las pruebas de **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, dada la ambigüedad presentada en muchas de las preguntas y sus posibles respuestas, induciendo a los participantes a elegir sin convencimiento de la respuesta correcta, dada la falta de claridad y coherencia en la redacción de las mismas, errores ortográficos, mal uso de los signos de puntuación, además de el inadecuado uso del tecnicismo asociado a las funciones de los servidores públicos generando confusión entre los participantes. Solicito revisión y anulación de aquellas preguntas y respuestas sin coherencia gramatical, en las cuales presente error al no encontrar opciones validas de respuesta y se me permita el acceso al cuadernillo con hoja*



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

de respuestas en la fecha, hora y lugar que se me indique y que sean anuladas aquellas que fueron mal formuladas y por ende mal calificadas.”

Previo a dar respuesta a su reclamación, es pertinente precisar que usted fue citada 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:

“(…) Durante el desarrollo de dichas pruebas, el cuadernillo oficial entregado a los aspirantes impartió instrucciones expresas y reiteradas sobre la forma en que debían responderse las preguntas del componente comportamental. En la primera parte del componente comportamental, página 33 del cuadernillo, se indicó textualmente: “El comportamiento suele tener matices, por ello las opciones intermedias (BCD) permiten expresar mejor las situaciones reales. Evite marcar siempre las letras A o E a menos que esté muy seguro de su opinión. El uso excesivo de respuestas extremas refleja sesgos o intentos de proyección de imagen idealizada. (...)”

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. Sobre la información del proceso de calificación de la prueba escrita de competencias funcionales, se informa que, para el cálculo 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.



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

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

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

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

X_i: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	42
n_k: Total de ítems en la prueba (Excluyendo los ítems que fueron eliminados)	65

Por lo anterior, su puntuación es:

64.61

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.



Ahora bien, de acuerdo a su reclamación en la que expresa “(...) *DERECHO A CONOCER LA METODOLOGÍA Y LOS PUNTAJES (...)*”, 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:

Competencia	Promedio
Competencia 1	4,555555556
Competencia 2	4,5
Competencia 3	5
Competencia 4	4,4
Competencia 5	4,7
Competencia 6	4,2
Competencia 7	4,2
Competencia 8	4,5
Competencia 9	4,7
Competencia 10	4,7

Posteriormente se suman todos los promedios, que para su caso la suma sería **45,45555556** 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 : 45,45555556



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

S_{max} : 50

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

Calificación

90,91

2. Ahora bien, con respecto a “(...) dada la ambigüedad presentada en muchas de las preguntas y sus posibles respuestas, induciendo a los participantes a elegir sin convencimiento de la respuesta correcta, dada la falta de claridad y coherencia en la redacción de las mismas, errores ortográficos, mal uso de los signos de puntuación, además de el inadecuado uso del tecnicismo asociado a las funciones de los servidores públicos generando confusión entre los participantes. (...)”, es importante subrayar 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 calificaciones 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).



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

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 & 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



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

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, 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.

3. Por otro lado, con relación a “(...) Solicito revisión y anulación de aquellas preguntas y respuestas sin coherencia gramatical, en las cuales presente error al no encontrar opciones validas de respuesta (...)”, 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) para el perfil que se evaluó. Adicional a lo anterior, se realizó la revisión cualitativa de los ítems



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

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 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, el ítem eliminado fue el siguiente:

Tipo de prueba	Ítem	Respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Resultado
Competencias Funcionales	35	ELIMINADO	C	ELIMINADO

4. Ahora bien, respecto a su inconformidad relacionada con “(...) Durante el desarrollo de dichas pruebas, el cuadernillo oficial entregado a los aspirantes impartió instrucciones expresas y reiteradas sobre la forma en que debían responderse las preguntas del componente comportamental. (...)Esta expresión resulta internamente contradictoria con el contenido restante de la instrucción. En la página 33 se afirma que las opciones intermedias (BCD) expresan mejor las situaciones reales, y en la página 38 se reafirma que dichas opciones ayudan a mostrar lo que realmente sucede. Bajo esa premisa, el propio operador establece que la realidad y la veracidad comportamental se reflejan preferentemente a través de las opciones intermedias (BCD), mientras que los extremos (A y E) no lo hacen (...)”, como bien se señala lo mencionado en el cuadernillo es una recomendación



realizada a los concursantes, lo cual obedece a que el comportamiento humano suele manifestarse en matices más que en extremos absolutos. Por ello, las opciones intermedias (B, C, D) permiten expresar con mayor precisión situaciones reales y aportan mayor validez a la evaluación.

Cuando se observa una tendencia marcada hacia las respuestas extremas (A o E), esto constituye un indicio de sesgo o de intento de proyectar una imagen idealizada, más que de reflejar la vivencia auténtica del evaluado. En términos psicométricos, este patrón de respuesta puede interpretarse como una forma de falseamiento de la prueba.

Por esta razón, cada reactivo tiene 5 opciones de respuesta y se recomienda utilizar las opciones intermedias siempre que correspondan a la experiencia personal, reservando las respuestas extremas únicamente para aquellos casos en los que exista plena certeza. De este modo, se asegura que los resultados reflejen con fidelidad la realidad del comportamiento humano y se fortalece la confiabilidad del instrumento. Es importante aclarar que no fue una instrucción para prohibir el uso de las opciones disponibles, sino una orientación para favorecer respuestas más auténticas y representativas de la realidad.

5. Ahora bien, respecto a su inconformidad relacionada con “(...) Aunque se afirme que la prueba comportamental no tiene respuestas correctas o incorrectas, es evidente que: Cada opción tiene una ponderación. Existe una calificación final. Dicha calificación afecta el orden en la lista de elegibles (...) Se me informe, frente a cada pregunta de la prueba comportamental y la respuesta efectivamente seleccionada por mí, el puntaje asignado y su justificación técnica (...)”, 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.

5.1 Aunado a lo anterior, En atención a su solicitud, nos permitimos informarle que las competencias evaluadas en la prueba escrita del componente comportamental fueron



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

definidas conforme a lo establecido en el acuerdo de convocatoria de los Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024 – Antioquia 3, e informadas en la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas en la que de manera adicional se brindó información esencial sobre la estructura, características, criterios y procedimientos de las pruebas escritas, incluyendo recomendaciones relevantes para su adecuada presentación.

Es así como respecto al componente comportamental, la guía establece que la prueba de Competencias Comportamentales está diseñada para medir las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que inciden directamente en su desempeño laboral en el empleo al que concursa. Asimismo, se informa que se evalúan competencias que reflejan las actitudes y comportamientos esperados en un servidor público, en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 815 de 2018 que modifica el Decreto 1083 de 2015.

Adicionalmente, los indicadores o competencias que fueron aplicados en las Pruebas Escritas para cada empleo fueron dispuestos en un enlace, al cual el aspirante pudo acceder ingresando con su número de documento de identidad:
<https://proyectos.unilibre.edu.co/ejespruebasantioquia/>

6. Para dar respuesta a su solicitud “(...) *cada opción tiene una ponderación, es necesario conocer el valor individual (...)*”, 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	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	N/A
TOTAL		100%	

7. Para atender su solicitud “(...) solicito respetuosamente se me informe, frente a cada pregunta de la prueba funcional, cuál es puntaje asignado y su justificación técnica (...)”, sobre las justificaciones de las **preguntas 1, 6, 9 y 23**, se da respuesta de la siguiente manera:

Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por la aspirante
1	C	es correcta, porque la competencia para autorizar la creación de empresas públicas municipales recae en el Concejo Municipal, como órgano	A	es incorrecta porque la gobernación, como ente territorial departamental, tiene funciones de coordinación, asistencia técnica y planificación



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por la aspirante
		<p>colegiado de representación política local. Esta autorización se da mediante acuerdo municipal, y posteriormente el alcalde puede proceder con la constitución de la empresa. - Constitución Política, artículo 313, numeral 6: El Concejo Municipal tiene la función de autorizar al alcalde para celebrar contratos y ejercer funciones propias de la administración local. - Ley 136 de 1994, artículo 32: Reitera que el Concejo debe autorizar la creación de empresas públicas municipales. - Ley 489 de 1998, artículo 85: Establece que las entidades territoriales pueden crear empresas públicas, pero deben hacerlo conforme a las normas que regulan su organización interna. Esta opción refleja una comprensión adecuada de la autonomía municipal y la distribución de competencias entre los órganos del poder público local.</p>		<p>regional, pero no tiene competencia para autorizar la creación de empresas públicas municipales. Esta competencia está claramente atribuida a los municipios por la Constitución y la ley. - Constitución Política de Colombia, artículo 287: Reconoce a los entes territoriales autonomía para la gestión de sus intereses, incluyendo la facultad de gobernarse por autoridades propias, ejercer competencias y administrar recursos. - Ley 136 de 1994, artículo 32: Establece que corresponde al Concejo Municipal autorizar al alcalde para crear empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta. - Ley 142 de 1994 (Servicios Públicos Domiciliarios), artículo 5: Reconoce la autonomía de los municipios para prestar directamente los servicios públicos o a través de empresas públicas, privadas o mixtas. Por tanto, aunque la gobernación puede brindar apoyo técnico o coordinar políticas regionales, no tiene facultad legal para autorizar la creación de empresas públicas municipales.</p>
6	A	<p>es correcta, porque recomendar la reformulación del programa, incorporando diagnóstico, línea base, indicadores y articulación con el Plan Plurianual de Inversiones y el Plan Departamental de Agua, antes de su inclusión definitiva en el</p>	B	<p>es incorrecta, porque es jurídicamente improcedente y técnicamente descartable. El artículo 6 de la Ley 152 de 1994 establece que el CTP tiene funciones de análisis y recomendación sobre el Plan de Desarrollo, pero no tiene</p>



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por la aspirante
		<p>Plan de Desarrollo, es la única alternativa que se ajusta plenamente al marco legal y técnico vigente. La Ley 152 de 1994, en su artículo 3, establece que los planes de desarrollo deben estar sustentados en diagnósticos que permitan identificar problemas, necesidades y potencialidades del territorio. Además, exige que cada programa incluya metas, indicadores y líneas base que permitan su seguimiento y evaluación. Incluir un programa sin estos elementos compromete la eficacia de la planeación y vulnera el principio de eficiencia consagrado en el artículo 209 de la Constitución Política. Por otra parte, el artículo 5 de la misma ley señala que el Plan Plurianual de Inversiones (PPI) debe reflejar los programas y proyectos del Plan de Desarrollo, garantizando su viabilidad presupuestal. Si el programa no está incluido en el PPI, no podrá ejecutarse legalmente ni contar con recursos asignados. Además, la Ley 1454 de 2011, en su artículo 10, establece que los niveles de gobierno deben coordinar sus acciones bajo los principios de concurrencia y subsidiariedad, lo que obliga a articular el programa con el Plan Departamental de Agua. Finalmente, el artículo 6 de la Ley 152 reconoce al Consejo Territorial de Planeación (CTP) como instancia de participación</p>		<p>competencia para aprobar programas. La aprobación del Plan corresponde al Concejo Municipal, conforme al artículo 313 de la Constitución Política. Solicitar al CTP una *aprobación* excede sus funciones y distorsiona el proceso de planeación participativa. Además, aunque la voluntad política del alcalde y la urgencia social son elementos relevantes, no pueden sustituir el cumplimiento de los requisitos técnicos y normativos exigidos por la ley. Incluir un programa sin diagnóstico, sin línea base, sin indicadores y sin respaldo presupuestal vulnera el artículo 3 de la Ley 152, que exige rigor técnico en la formulación de los planes. También contradice el artículo 5 de la misma ley, que establece la necesidad de coherencia entre el Plan de Desarrollo y el Plan Plurianual de Inversiones. Por otra parte, ignorar la articulación con el Plan Departamental de Agua vulnera el principio de concurrencia establecido en el artículo 288 de la Constitución y en el artículo 10 de la Ley 1454 de 2011.</p>



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 la aspirante
		ciudadana con funciones de análisis y recomendación. Ignorar sus observaciones debilita la legitimidad del proceso de planeación y contraviene el principio de participación democrática.		
9	B	es correcta, porque todo servidor publico debe dar respuesta a las solicitudes hechas por los ciudadanos y asignadas por el superior para que sea atendida. Cuando son ignorados, el funcionario NO esta cumpliendo con sus deberes, amerita el inicio de un proceso formal para determinar su responsabilidad. Lo anterior, sustentado por el ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria. De la Ley 1952 de 2019. Que establece: *Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley*. Por otra parte, el ARTÍCULO 51. Concurso de faltas disciplinarias. De la misma Ley,	C	es incorrecta, porque un llamado de atención verbal es una acción que NO tiene ningún sustento en el proceso disciplinario, NO corrige la falta ni previene que se repita. La ley exige acciones formales para sancionar a los funcionarios que incurren en faltas graves. Por lo anterior, esta opción de respuesta NO da solución a lo requerido. Lo correcto es lo estipulado en el ARTÍCULO 26. La falta disciplinaria. De la Ley 1952 de 2019. Que establece: *Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley*. Por otra parte, ARTÍCULO 51. Concurso de faltas



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 la aspirante
		establece: *A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduara la sanción de acuerdo con los siguientes criterios: a. Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal. Por lo anterior, esta opción de respuesta da solución a lo requerido.		disciplinarias. De la misma Ley, establece: *A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduara la sanción de acuerdo con los siguientes criterios: a. Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal.
23	B	es correcta, porque ante la ausencia de algunos funcionarios en la capacitación inicial sobre el nuevo método, el funcionario decide asignar un tutor interno que los acompañe y refuerce la práctica del nuevo procedimiento, aunque implique nuevas tareas. Esta acción asegura que el personal reciba orientación directa y supervisada, facilita la transferencia de conocimientos y permite que se aclaren dudas en el contexto real de aplicación, fortaleciendo la implementación uniforme del procedimiento. Lo anterior evidencia el cumplimiento de la definición del indicador de Dirección y Desarrollo de Personal, que está relacionado con los siguientes aspectos relevantes: • Habilidad para establecer y comunicar de manera efectiva las metas y objetivos de la organización, y para garantizar que el personal	C	es incorrecta, porque ante la ausencia de algunos funcionarios en la capacitación inicial sobre el nuevo método, el funcionario decide incorporarlos directamente al proceso y permitir que ajusten su práctica a medida que avanzan con sus actividades cotidianas. Aunque esta decisión agiliza su participación en las tareas, no garantiza que el personal comprenda ni aplique de manera correcta el procedimiento, lo que aumenta el riesgo de errores, reprocesos y retrasos en la consolidación de un estándar común en el equipo. Lo anterior no evidencia el cumplimiento de la definición del indicador de Dirección y Desarrollo de Personal, que está relacionado con los siguientes aspectos relevantes: • Habilidad para establecer y comunicar de manera efectiva las metas y objetivos de la organización, y



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por la aspirante
		<p>comprenda su rol y contribución a la consecución de los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para motivar y comprometer al personal, fomentando la participación y el trabajo en equipo. • Habilidad para liderar y dirigir equipos de trabajo, estableciendo objetivos y metas claras y orientando el trabajo del personal hacia la consecución de los mismos. • Capacidad para identificar y desarrollar el potencial del personal, a través de la capacitación, el coaching y el mentoring. • Habilidad para proporcionar retroalimentación constante sobre el desempeño del personal y para gestionar el desempeño de manera efectiva, estableciendo indicadores y metas claras. • Capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales positivas con el personal y otros actores institucionales, garantizando un ambiente laboral saludable y productivo. • Habilidad para gestionar conflictos y resolver problemas de manera efectiva, garantizando un ambiente de trabajo armonioso y productivo. • Capacidad para fomentar la innovación y el cambio en la organización, buscando constantemente formas de mejorar la eficiencia y eficacia institucional. También refleja el cumplimiento de las definiciones complementarias de Tarcica y Masis (2013): - Dirección de personas: 		<p>para garantizar que el personal comprenda su rol y contribución a la consecución de los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para motivar y comprometer al personal, fomentando la participación y el trabajo en equipo. • Habilidad para liderar y dirigir equipos de trabajo, estableciendo objetivos y metas claras y orientando el trabajo del personal hacia la consecución de los mismos. • Capacidad para identificar y desarrollar el potencial del personal, a través de la capacitación, el coaching y el mentoring. • Habilidad para proporcionar retroalimentación constante sobre el desempeño del personal y para gestionar el desempeño de manera efectiva, estableciendo indicadores y metas claras. • Capacidad para establecer y mantener relaciones interpersonales positivas con el personal y otros actores institucionales, garantizando un ambiente laboral saludable y productivo. • Habilidad para gestionar conflictos y resolver problemas de manera efectiva, garantizando un ambiente de trabajo armonioso y productivo. • Capacidad para fomentar la innovación y el cambio en la organización, buscando constantemente formas de mejorar la eficiencia y eficacia institucional. De esta forma, tampoco se refleja el cumplimiento de las



Ítem	Respuesta correcta	Justificación de la respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la opción escogida por la aspirante
		Capacidad para dirigir a su personal mediante el sano ejercicio de una autoridad concomitante con responsabilidad, el aporte de ejemplos y apoyo cuando sea requerido. - Desarrollo de personas: Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo del personal a su cargo, motivándolo a la superación y apoyándolo en la búsqueda de metas de alto rendimiento.		definiciones complementarias de Tarcica y Masis (2013): - Dirección de personas: Capacidad para dirigir a su personal mediante el sano ejercicio de una autoridad concomitante con responsabilidad, el aporte de ejemplos y apoyo cuando sea requerido. - Desarrollo de personas: Capacidad para facilitar procesos de formación y desarrollo del personal a su cargo, motivándolo a la superación y apoyándolo en la búsqueda de metas de alto rendimiento.

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.

8. Frente a la inconformidad relacionada con “(...) LA PREGUNTA NÚMERO 1. Presenta error ortográfico al referirse a “Consejos municipales”, con S, lo cual podría tomarse como un distractor y en consecuencia induciendo de este modo a los concursantes al error (...)”, se aclara que, este pertenece al indicador Gestión Pública Territorial, por tanto, lo que se busca medir era precisamente el nivel de conocimiento mínimo requerido que debe tener un aspirante quien espera ocupar un empleo público desde este ámbito.



Ahora bien, el alcance del ítem tiene que ver con la solicitud que realizaron unos alcaldes ante la gobernación, pues requieren autorización para la creación de una empresa de servicios públicos, bajo esta premisa las opciones de respuesta se relacionan con la instancia encargada de ello, de ahí que, las incorrectas hacían referencia a la gobernación (opción A) y la Superintendencia de Servicios Públicos (opción B) y la correcta (opción C) a los concejos municipales.

Entonces si bien se reconoce que existe un error ortográfico este no induce al error en la elección, ni genera ambigüedad, dado que, por el contexto del caso y particularmente de la pregunta que se estaba haciendo es posible entender que se hacía referencia al concejo como corporación administrativa (art. 21 ley 136 de 1994) y no un consejo, como recomendación a otra persona.

En resumen, el ítem permite medir el conocimiento relacionado al indicador y se evidencia solo una opción de respuesta correcta para lo que se preguntaba.

9. Frente a su solicitud de recalificación de la prueba “(...) se proceda a la recalificación de mis pruebas (...)”, se aclara que, de acuerdo con la revisión en la plataforma SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado a la aspirante, la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde a:

Puntaje obtenido	
Prueba Escrita Funcional	64.61

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.

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.



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

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.

10. Para finalizar, atendiendo la afirmación relacionada con "(...)Sobre una *VULNERACIÓN DE PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURISPRUDENCIA (...)*", se precisa que ni la Comisión Nacional del Servicio Civil, ni la Universidad Libre de Colombia - 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



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

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 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.



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

- 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 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 al debido proceso, igualdad, trabajo, y al acceso al empleo público a través de concurso de méritos, toda vez que se ha garantizado el cumplimiento de las disposiciones técnicas y normativas que enmarcan el Proceso de Selección – Antioquia 3.

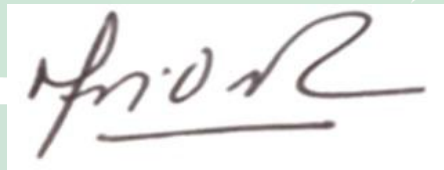


Con los anteriores argumentos fácticos y legales, se **CONFIRMAN** los puntajes publicados el día 17 de diciembre de 2025, los cuales para la Prueba de carácter Funcional corresponden a **64.61**, y para la Prueba de carácter Comportamental corresponden a **90,91**, los cuales puede evidenciar en la 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.

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

Finalmente, se comunica al aspirante que contra la presente 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: Wilson Sánchez - Michelle Gutiérrez
Supervisó: Melisa Garzón
Auditó: Miguel Ardila
Aprobó: Henry Javela Murcia*



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación



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

Convocatoria Procesos de Selección - Antioquia 3 de 2023

ALCALDÍA DE MEDELLÍN DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Fecha de inscripción: mié, 10 jul 2024 18:03:08

Fecha de actualización: mié, 10 jul 2024 18:03:08

Sandra Patricia Osorio Botero

Documento Cédula de Ciudadanía N° 43421516
 N° de inscripción 836716880
 Teléfonos 3008008198
 Correo electrónico sandrapatriciaos@gmail.com
 Discapacidades

Datos del empleo

Entidad ALCALDÍA DE MEDELLÍN DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
 Código 208 N° de empleo 201604
 Denominación 132 LIDER DE PROYECTO
 Nivel jerárquico Profesional Grado 4

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL	Alcaldía de Medellín
PROFESIONAL	Universidad Catolica del Norte
EDUCACION INFORMAL	Escuela Superior de Administración Pública
EDUCACION INFORMAL	Fundación Antioquia de Infectología
EDUCACION INFORMAL	Función Publica
EDUCACION INFORMAL	Alcaldía de Medellín
EDUCACION INFORMAL	Alcaldía de Medellin
EDUCACION INFORMAL	Alcaldía de Medellín
EDUCACION INFORMAL	Corporación Avefenix y Centro de Neuropsicología Infantil
EDUCACION INFORMAL	SENA
NORMALISTA	Escuela Normal Nacional de Jerico



Sandra Patricia

- PANEL DE EDITOR
- Información personal
- Formación
- Experiencia
- Pruebas: intelectual
- Otros documentos
- Oferta Pública de Empleo de Carrera (OPEC)
- Audiencias
- Ver pagos realizados
- Cambiar contraseña



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Merito y Oportunidad

Panel de control ciudadano: Resultados **Resultados de la prueba**



RESULTADOS DE LA PRUEBA



Ayudas

Resultados

Proceso de Selección:

ALCALDÍA DE MEDELLÍN DISTRITO ESPECIAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN - Asc

Prueba:

Competencias Funcionales

Empleo:

COORDINAR, ORIENTAR Y VERIFICAR LA EJECUCIÓN DE ESTUDIOS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS RELACIONADOS CON LOS PROCESOS DE LA DEPENDENCIA, DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS Y NORMAS VIGENTES. 208

Número de evaluación:

1236197371

Nombre del aspirante:

Sandra Patricia Osorio Botero

Resultado:

64.61

Observación:

OBTUVO UN PUNTAJE INFERIOR AL MÍNIMO APROBATORIO EN LA PRUEBA ELIMINATORIA POR LO CUAL NO CONTINUA EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

Listado de aspirantes al empleo

Aprobación	Número de evaluación	Número inscripción	Puntaje
Admitido	1236192961	833947004	75.38
Admitido	1236202699	843142253	66.15
No Admitido	1236197371	836716880	64.61
No Admitido	1236204390	844714403	63.07
No Admitido	1236191453	833603402	60.00

Medellín, 14 de enero de 2026

Señores

**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
UNIVERSIDAD LIBRE**

ASUNTO: Ampliación y Justificación Reclamación Pruebas de Competencias Funcionales
Convocatoria- Concurso Antioquia, cargo Líder de proyecto OPEC 201604.

Respetados señores Comisión Nacional del Servicio Civil, Yo SANDRA PATRICIA OSORIO BOTERO, mayor de edad identificada con cédula de ciudadanía número 43.421.516, de San Vicente Antioquia, en calidad de participante del Concurso de méritos Antioquia 3, OPEC 201604 Nivel Profesional Grado 4, Cargo Líder de Proyecto, Secretaría de Educación Alcaldía de Medellín Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación, amplió reclamación contra el resultado de la Prueba de Competencias Funcionales teniendo en cuenta resultados preliminares publicados el pasado 17 de diciembre de 2025, en los cuales se me asigna **una calificación de 64.61, limitando mi continuidad en el proceso** y en consecuencia vulnerando los derechos consagrados frente a las posibilidades de ascenso que ofrece al carrera administrativa según la **Ley 909 de 2004** y sus decretos reglamentarios, por lo que se hace necesario dar inicio a reclamación, solicitando en primera instancia el acceso a hoja de respuestas y cuadernillo, de acuerdo con los términos indicados por la CNSC, siendo citada para el día 11 de enero de 2026 en la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia, donde se me permitió el acceso a la documentación respectiva y de este modo ejercer el derecho de complementar mi reclamación dentro de los términos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el presente proceso de selección.

No obstante, vale la pena señalar que el procedimiento adelantado por la CNSC y operado por la Universidad Libre, limitó en gran parte la identificación de información, toda vez que el acceso al cuadernillo de preguntas se dio con la prohibición de extraer el material necesario, lo cual impide la efectividad de la reclamación, pues es apenas obvio que la memoria no logra recordar para mi caso concreto, 23 preguntas y sus respectivas opciones de respuesta, limitando de este modo una reclamación tranquila, transparente y objetiva.

Así las cosas y de acuerdo con los insumos revisados y parafraseados según orientaciones, logro identificar lo siguiente:

- **LA PREGUNTA NÚMERO 1.** Presenta error ortográfico al referirse a “Consejos municipales”, con S, lo cual podría tomarse como un distractor y en consecuencia induciendo de este modo a los concursantes al error.

AMPLIACIÓN ARGUMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN: Desde el punto de vista **jurídico y lingüístico**, dicha expresión es incorrecta dado que el término “consejos” solo puede emplearse para órganos del orden nacional, por lo tanto la expresión correcta para el caso de los municipios es **Concejo Municipal**.

En el ordenamiento jurídico colombiano, el **Concejo Municipal** es una corporación pública de elección popular con funciones normativas y de control político (art. 312 de la Constitución).

La palabra “**consejo**”, según la RAE y el derecho administrativo, se utiliza para designar órganos **consultivos o asesores** (como consejos territoriales de planeación), por lo que su uso para referirse al Concejo Municipal es **conceptual y jurídicamente erróneo**, y como mencioné

anteriormente puede inducir a confusión en procesos administrativos o concursos de méritos, como es el caso.

SOLICITUD N°1: Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que la pregunta sea **revisada y eliminada o anulada**, garantizando así la igualdad de condiciones y la correcta evaluación de los participantes.

- **LA PREGUNTA NÚMERO 6.** Con ambigüedad y falta de claridad desde el planteamiento del caso, generando pérdida de tiempo y confusión para responder acertada y oportunamente a las preguntas asociadas a este.

SOLICITUD N°2: Respetuosamente solicito que la pregunta sea **revisada y eliminada o anulada**, garantizando así la igualdad de condiciones y la correcta evaluación de los participantes, dada la ambigüedad desde el planteamiento del caso.

- **LA PREGUNTA NÚMERO 9.** Relacionada con una petición y actuación disciplinaria, dada la falta de respuesta oportuna.

Pese al planteamiento del caso y la pregunta, no se encontró dentro de las opciones de respuesta, una que se acercara a la realidad, encontrando que el evaluador determina como opción válida de respuesta la B. la cual sugiere la **Exigencia** de una actuación disciplinaria por parte del funcionario, delegado finalmente para atender y dar respuesta la solicitud.

AMPLIACIÓN ARGUMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN: “Exigir actuación disciplinaria” Forma incorrecta la expresión.

Desde el ordenamiento jurídico colombiano, la **actuación disciplinaria** es la manifestación de la **potestad disciplinaria del Estado**, y un funcionario o servidor público como parte del estado, está en la obligación de informar o reportar cualquier inconsistencia que identifique en el ejercicio de sus funciones, pero no tiene la potestad de “**exigir**”, palabra que encierra en si una connotación de orden y compromiso mayor.

Así las cosas, la diferencia entre **poner en conocimiento y exigir**

El uso del verbo “**exigir**” implica:

- Un **derecho subjetivo**
- Una **obligación correlativa** para la autoridad
- Un **deber inmediato de actuación**

Por lo tanto, una pregunta que afirme o sugiera dentro de sus opciones de respuesta que un servidor puede “**exigir actuación disciplinaria**”, induce a error conceptual y vulnera el principio de **legalidad**, desconociendo la **precisión técnica del lenguaje jurídico**, afectando con lo anterior la objetividad y confiabilidad de la prueba en un concurso público, pues la presentación del caso, la formulación de preguntas y las opciones de respuesta deben ser claras, precisas y jurídicamente correctas; de lo contrario, se compromete la validez de la evaluación. Incluso teniendo en cuenta el caso presentado y la pregunta, dentro de las opciones de respuesta podría haber presentado la posibilidad de **traslado por competencia**, toda vez que el ejercicio evidencia que la entidad o dependencia no tenía competencia para atender o dar respuesta a la solicitud y dado el vencimiento de los términos, claro está, genera el compromiso de informar o poner en conocimiento sobre la situación presentada, para que el competente tomase las medidas correspondientes.

SOLICITUD N°3: Por las razones expuestas, solicito respetuosamente que la pregunta sea **revisada y eliminada o anulada**, garantizando así la igualdad de condiciones y la correcta evaluación de los participantes, toda vez que no se contó con opciones de respuesta acorde a lo sugerido en el caso y la pregunta respectiva.

- **LA PREGUNTA NÚMERO 23.** Sobre un procedimiento nuevo a cargo de profesional, para el control y seguimiento de las actividades plan de trabajo".

Situación presentada: funcionarios ausentes, no participan en proceso de capacitación y actualización, por lo tanto, desconocen el nuevo procedimiento.

El evaluador indica como respuesta correcta la B. La asignación de un tutor para la resarcir el problema.

AMPLIACIÓN ARGUMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN: Desde la gestión de procesos, la implementación de un procedimiento exige socialización general, estandarizada y previa. La tutoría es un mecanismo individual y correctivo, no un instrumento idóneo de implementación, ni socialización.

Mientras tanto el evaluador desconoce la validez de mi respuesta, correspondiente al literal o clave "C", orientada a Incorporar a los servidores ausentes en la implementación del nuevo procedimiento de forma paulatina hasta lograr en todos su apropiación, la cual cuenta con soporte técnico, garantizando una implementación institucional, gradual y general, hasta lograr la apropiación colectiva del mismo, única forma compatible con los principios que rigen la función pública administrativa.

Teniendo en cuenta lo anterior, la respuesta correcta no puede ser aquella que proponga soluciones individuales o correctivas posteriores (como tutorías), ni la exigencia inmediata del procedimiento.

SOLICITUD N°4: En consecuencia, se solicita respetuosamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil revisar y modificar la clave de respuesta de la pregunta objeto de reclamación, por cuanto la opción correcta es aquella que plantea la incorporación de los servidores ausentes al proceso de implementación del "Procedimiento para el control y seguimiento de las actividades del plan de trabajo", de manera gradual, hasta lograr su apropiación institucional, es decir la **opción C**.

Dicha alternativa se ajusta a los principios de igualdad, debido proceso, mérito, objetividad y eficiencia administrativa, toda vez que garantiza condiciones homogéneas de conocimiento y aplicación del procedimiento.

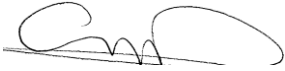
Finalmente solicito respetuosamente se me informe, frente a cada pregunta de la prueba funcional, cuál es puntaje asignado y su justificación técnica, así mismo que se corrija mi puntaje final, teniendo en cuenta los argumentos expuestos en la presente reclamación.

SOBRE DERECHO A CONOCER LA METODOLOGÍA Y LOS PUNTAJES

Aunque se intuye que, cada opción tiene una ponderación, es necesario conocer el valor individual y su justificación técnica, dado que esto arroja un resultado final, y dicha calificación afecta el lugar y el orden en el proceso, por ende, en la lista de elegibles. Negar el acceso a esta información vulnera el debido proceso y el derecho de defensa del aspirante.

Las presentes solicitudes no persiguen un trato preferente, sino el **restablecimiento de condiciones objetivas, transparentes y equitativas**, garantizando que la evaluación refleje el mérito real del aspirante acorde a los principios que rigen la administración pública.
Agradezco una respuesta en los términos legales que corresponda

Atentamente,



SANDRA PATRICIA OSORIO BOTERO
C.C. 43421516



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **28-ABR-1974**
SAN VICENTE
(ANTIOQUIA)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.60

ESTATURA

B+

G.S. RH

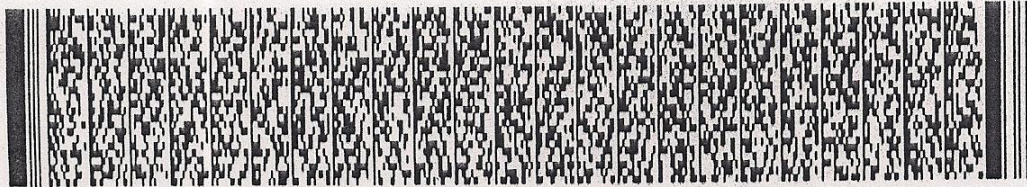
F

SEXO

31-MAR-1993 SAN VICENTE

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Ivan Duque Escobar
REGISTRADOR NACIONAL
IVAN DUQUE ESCOBAR



A-0100100-14084621-F-0043421516-20010417

03742 00363A 01 091191074

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO **43421516**

OSORIO BOTERO
APELLIDOS

SANDRA PATRICIA
NOMBRES

Sandra P Osorio B

FIRMA

