

SEÑOR

JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN (REPARTO)

E. S. D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: SERGIO GOMEZ VELEZ

ACCIONADOS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC Y UNIVERSIDAD LIBRE

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

- Derecho al debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política).
- Derecho a la igualdad (artículo 13 de la Constitución Política).
- Principio constitucional del mérito (artículo 125 de la Constitución Política).

## **I. OBJETO DE LA ACCIÓN**

Por medio de la presente acción de tutela solicito la protección de mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al principio constitucional del mérito, los cuales considero vulnerados dentro del Proceso de Selección Antioquia 3 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Libre para proveer el empleo OPEC 208237 del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

La presente controversia constitucional no tiene por objeto discutir el puntaje obtenido ni cuestionar respuestas aisladas de la prueba escrita.

El problema constitucional que se somete a consideración del despacho consiste en determinar si la prueba funcional aplicada para la OPEC 208237 constituyó un instrumento idóneo para medir las competencias requeridas para el desempeño del empleo convocado o si, por el contrario, se evaluaron conocimientos generales, normativos y conceptuales cuya relación con las funciones esenciales del cargo no resulta verificable, afectando el debido proceso, la igualdad y el principio constitucional del mérito.

## **II. HECHOS**

### **Primero**

La CNSC convocó los Procesos de Selección Nos. 2561 a 2616 de 2023, 2619 a 2622 y 2635 de 2024, denominados Antioquia 3.

### **Segundo**

Dentro de dicha convocatoria fue ofertado el empleo Líder de Programa Código 206 Grado 05, adscrito a la Subdirección de Proyectos – Equipo de Convenios y Cooperación.

### **Tercero**

Me inscribí oportunamente al referido empleo y cumplí los requisitos exigidos por la convocatoria.

#### **Cuarto**

La CNSC y la Universidad Libre informaron previamente a los aspirantes que la prueba funcional estaría estructurada a partir de ejes temáticos relacionados, entre otros, con cooperación internacional, alianzas público-privadas, formulación de planes, programas y proyectos, planeación estratégica, realización de informes y supervisión de contratos

#### **Quinto**

Los aspirantes estructuramos nuestra preparación académica y técnica con fundamento en dichos ejes temáticos y en las competencias funcionales asociadas al empleo ofertado

#### **Sexto**

La CNSC aplicó una prueba escrita de carácter eliminatorio como requisito para continuar en el proceso de selección.

#### **séptimo**

Las funciones del empleo, de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, comprenden actividades relacionadas con:

- Gestión y formulación de proyectos.
- Cooperación nacional e internacional.
- Liderar y controlar la articulación con actores de orden público y privado, de nivel

local, regional, nacional e internacional, con el fin de establecer alianzas que

permitan la financiación, implementación y ejecución de los proyectos estratégicos

en el territorio, atendiendo las políticas y normas vigentes.

- Articulación institucional.
- Seguimiento técnico de programas y proyectos.
- Elaboración de informes técnicos.

#### **Octavo**

Los contenidos evaluados en la prueba eliminatoria correspondieron principalmente a conocimientos generales y normativos, sin valorar competencias funcionales asociadas a la búsqueda de fuentes de cooperación técnica y/ o financiera, intercambio de expertos, experiencias, buenas prácticas y tecnología, generación de alianzas para potenciar los proyectos susceptibles de cooperación, posicionamiento en el contexto nacional e internacional.

#### **Noveno**

La CNSC publicó en SIMO los resultados definitivos de la prueba, obteniendo el demandante un puntaje que determinó su exclusión del concurso.

## **Decimo**

La exclusión del proceso se fundamentó exclusivamente en el resultado obtenido en la prueba eliminatoria.

### **Decimo primera**

Con el propósito de verificar la correspondencia entre las preguntas aplicadas y las competencias funcionales del empleo, presenté reclamación formal ante las entidades accionadas exponiendo diversos cuestionamientos técnicos y jurídicos.

### **Decimo segunda**

Durante la revisión del material de pruebas evidenció que múltiples preguntas evaluaban conocimientos generales, normativos y conceptuales cuya relación con las competencias funcionales esenciales del empleo no resultaba clara ni verificable

### **Décimo tercera**

Entre las preguntas revisadas se encontraron situaciones relacionadas con discusiones normativas abstractas, interpretación de disposiciones generales y contenidos teóricos que no permitían identificar de manera evidente la competencia funcional específica que pretendían evaluar frente al cargo ofertado

### **Décimo cuarta**

Las respuestas emitidas por las entidades accionadas no permitieron despejar de manera suficiente la incertidumbre planteada respecto de la correspondencia entre las funciones esenciales del empleo, los ejes temáticos publicados y el contenido efectivamente evaluado.

### **Décimo quinta**

Esta situación generó una duda objetiva y razonable acerca de si el instrumento de evaluación utilizado era realmente idóneo para medir las capacidades requeridas para desempeñar el empleo.

### **Décimo sexta**

La posible falta de correspondencia entre las funciones del cargo, las competencias que debían evaluarse y el contenido efectivamente incluido en la prueba compromete directamente la finalidad constitucional del concurso de méritos.

### **Décimo séptima**

Si la prueba aplicada no permite medir las competencias requeridas para el desempeño del empleo, el resultado obtenido por los aspirantes deja de reflejar objetivamente el mérito exigido por el artículo 125 de la Constitución Política.

### **Décimo octava**

En consecuencia, existe una afectación actual de los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al mérito, en tanto no existe certeza de que la selección se haya realizado mediante un instrumento de evaluación materialmente idóneo para identificar al candidato más competente para el cargo ofertado

### **III. PROBLEMA JURÍDICO CONSTITUCIONAL**

¿Se vulneran los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al principio constitucional del mérito cuando dentro de un concurso público de carrera administrativa se aplica una prueba funcional respecto de la cual existen elementos objetivos que permiten cuestionar su correspondencia con las funciones esenciales del empleo convocado y con las competencias que realmente debían ser evaluadas?

### **IV. CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN**

#### **PRIMER CARGO**

#### **VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD Y AL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL MÉRITO POR AUSENCIA DE CORRESPONDENCIA ENTRE EL EMPLEO CONVOCADO Y LA PRUEBA FUNCIONAL APLICADA**

El artículo 125 de la Constitución Política dispone que el ingreso a los empleos de carrera administrativa debe realizarse exclusivamente con fundamento en el mérito. Esta disposición no constituye una simple regla procedimental, sino un mandato constitucional que exige que los mecanismos de selección permitan identificar objetivamente al aspirante más idóneo para desempeñar las funciones del empleo convocado.

Por esta razón, las pruebas aplicadas dentro de un concurso de méritos deben guardar una relación directa, razonable y verificable con las funciones, competencias y responsabilidades del cargo ofertado. La evaluación únicamente cumple su finalidad constitucional cuando mide las capacidades efectivamente requeridas para el ejercicio del empleo.

En el presente caso, el empleo OPEC 208237, correspondiente al cargo Líder de Programa Código 206 Grado 05, adscrito a la Subdirección de Proyectos – Equipo de Convenios y Cooperación del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, tiene como propósito principal Gestión y formulación de proyectos, Cooperación nacional e internacional, Liderar y controlar la articulación con actores de orden público y privado, de nivel local, regional, nacional e internacional, establecer alianzas que permitan la financiación, implementación y ejecución de los proyectos estratégicos en el territorio, atendiendo las políticas y normas vigentes, Articulación institucional, Seguimiento técnico de programas y proyectos y elaboración de informes técnicos.

De igual manera, los ejes temáticos publicados para la convocatoria indicaban que la prueba funcional evaluaría materias relacionadas con cooperación internacional, alianzas público-privadas, formulación de planes, programas y proyectos, planeación estratégica, realización de informes y supervisión de contratos.

Sin embargo, durante la revisión del material de examen se evidenció que múltiples preguntas se encontraban orientadas a evaluar conocimientos generales, normativos y conceptuales cuya relación con las competencias funcionales esenciales del empleo no resulta clara, directa ni verificable.

La controversia constitucional planteada no consiste en determinar si una respuesta específica es correcta o incorrecta, ni pretende que el juez sustituya a la CNSC o a la Universidad Libre en la valoración técnica de las pruebas.

Lo que se cuestiona es si la prueba aplicada cumplió realmente la finalidad constitucional para la cual fue diseñada: identificar al aspirante con mayores competencias para desempeñar las funciones propias del cargo ofertado.

Cuando una prueba evalúa contenidos desvinculados de las competencias esenciales del empleo, deja de ser un instrumento idóneo para medir el mérito y pierde su capacidad para seleccionar objetivamente al mejor aspirante. En tales circunstancias, el concurso deja de cumplir la finalidad prevista por el artículo 125 de la Constitución Política.

## **SEGUNDO CARGO**

### **DESVIACIÓN DE PODER EN EL DISEÑO Y UTILIZACIÓN DE LA PRUEBA FUNCIONAL**

Existen elementos objetivos que permiten inferir que la facultad de diseñar y aplicar la prueba funcional para la OPEC 208237 pudo haberse ejercido con una finalidad distinta a la prevista por el ordenamiento jurídico.

El núcleo funcional del empleo convocado se encuentra orientado a Gestión y formulación de proyectos, Cooperación nacional e internacional, Liderar y controlar la articulación con actores de orden público y privado, de nivel local, regional, nacional e internacional, establecer alianzas que permitan la financiación, implementación y ejecución de los proyectos estratégicos en el territorio, atendiendo las políticas y normas vigentes, Articulación institucional, Seguimiento técnico de programas y proyectos y elaboración de informes técnicos.

No obstante, la evaluación aplicada otorgó relevancia significativa a contenidos que no constituyen competencias determinantes para el ejercicio de dichas funciones, mientras que materias directamente relacionadas con la Gestión y formulación de proyectos, Cooperación nacional e internacional, Liderar y controlar la articulación con actores de orden público y privado, de nivel local, regional, nacional e internacional, establecer alianzas que permitan la financiación, implementación y ejecución de los proyectos estratégicos en el territorio, atendiendo las políticas y normas vigentes, Articulación institucional, Seguimiento técnico de programas y proyectos y elaboración de informes técnicos.

Esta situación genera una alteración material del principio de mérito, pues la evaluación termina privilegiando conocimientos secundarios frente al objeto funcional del empleo y reduce la capacidad del concurso para identificar a quien posee mayores competencias para desempeñar el cargo.

Adicionalmente, no existe evidencia pública que permita verificar que la selección de los contenidos evaluados, la estructura de la prueba o la ponderación de sus componentes hayan sido construidas a partir de un análisis técnico que demuestre su relación directa con las funciones esenciales de la OPEC 208237.

En consecuencia, surge una duda objetiva acerca de si la prueba fue diseñada para medir las competencias realmente requeridas para el empleo o si terminó evaluando aspectos que no constituyen factores determinantes de idoneidad para el desempeño del cargo.

## **TERCER CARGO**

### **AUSENCIA DE CORRESPONDENCIA ENTRE EL MANUAL DE FUNCIONES Y LOS CONTENIDOS EFECTIVAMENTE EVALUADOS**

El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales define claramente el propósito, responsabilidades y competencias requeridas para el empleo OPEC 208237. Entre ellas destacan la Gestión y formulación de proyectos, Cooperación nacional e internacional, Liderar y controlar la articulación con actores de orden público y privado, de nivel local, regional, nacional e internacional, establecer alianzas que permitan la financiación, implementación y ejecución de los proyectos estratégicos en el territorio, atendiendo las políticas y normas vigentes, Articulación institucional, Seguimiento técnico de programas y proyectos y elaboración de informes técnicos.

Sin embargo, el contenido efectivamente evaluado no reflejó adecuadamente dicho núcleo funcional.

Por el contrario, la prueba incorporó preguntas que privilegiaban conocimientos generales y normativos cuya relación con las funciones esenciales del cargo no resulta evidente, mientras que competencias determinantes para el ejercicio de las responsabilidades asignadas al Equipo de Convenios y Cooperación fueron insuficientemente valoradas.

Esta ruptura entre el Manual de Funciones, los ejes temáticos y la prueba aplicada impide garantizar que la selección de los aspirantes se haya realizado realmente con fundamento en el mérito.

Si el examen no mide las competencias requeridas para desempeñar el empleo, los resultados obtenidos dejan de constituir una expresión objetiva de la idoneidad profesional exigida por la Constitución y se convierten en un mecanismo incapaz de identificar al mejor candidato para el cargo.

Por consiguiente, la falta de correspondencia entre las funciones esenciales del empleo, las competencias que debían ser evaluadas y los contenidos efectivamente incluidos en la prueba funcional configura una vulneración directa de los artículos 13, 29 y 125 de la Constitución Política.

## **V. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La presente acción de tutela resulta procedente de manera excepcional por cuanto la controversia planteada involucra directamente la protección de los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al principio constitucional del mérito, pilares esenciales del sistema de carrera administrativa previsto en la Constitución Política.

La Corte Constitucional ha reconocido de manera reiterada que, aunque los actos expedidos dentro de los concursos de mérito pueden ser objeto de control ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, la acción de tutela procede cuando se evidencia una afectación actual de derechos fundamentales y los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para brindar una protección inmediata.

En la Sentencia SU-913 de 2009, la Corte Constitucional destacó que el principio del mérito constituye el eje estructural de la carrera administrativa y que las actuaciones adelantadas dentro de los concursos públicos deben respetar estrictamente los principios de igualdad, transparencia, objetividad y selección basada en competencias.

Posteriormente, la Corte ha reiterado que la tutela procede excepcionalmente cuando las irregularidades advertidas dentro de un concurso tienen la potencialidad de afectar derechos fundamentales y comprometer la finalidad constitucional del sistema de carrera administrativa.

En el presente caso, la controversia planteada no se refiere a una simple inconformidad con el puntaje obtenido ni busca que el juez constitucional reemplace a la administración en la valoración técnica de las pruebas aplicadas.

La cuestión sometida a consideración del despacho consiste en determinar si el instrumento de evaluación utilizado dentro del Proceso de Selección Antioquia 3 para la OPEC 208237 guarda una relación verificable con las competencias funcionales que debían ser evaluadas de acuerdo con el Manual de Funciones del empleo y los ejes temáticos previamente publicados por la convocatoria.

La afectación denunciada tiene relevancia constitucional porque compromete directamente el principio del mérito consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política.

Si la evaluación aplicada no permite identificar objetivamente cuál aspirante posee mayores competencias para desempeñar las funciones propias del empleo convocado, el concurso deja de cumplir la finalidad constitucional para la cual fue creado.

Adicionalmente, los medios ordinarios de defensa judicial no resultan eficaces para la protección inmediata de los derechos invocados, toda vez que:

1. Su trámite puede extenderse durante varios años.
2. Durante dicho periodo el proceso de selección continuará avanzando hacia la conformación y firmeza de listas de elegibles.
3. La consolidación de situaciones jurídicas particulares podría tornar ineficaz una eventual decisión favorable posterior.
4. La posible vulneración denunciada se encuentra ocurriendo actualmente dentro del proceso de selección.

Por estas razones, la acción de tutela constituye el mecanismo judicial idóneo y necesario para garantizar la protección inmediata de los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al principio constitucional del mérito.

## **VI. PRETENSIONES**

**PRIMERA.** Amparar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al principio constitucional del mérito.

**SEGUNDA.** Ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre que acrediten de manera clara, objetiva y verificable la correspondencia existente entre las funciones esenciales del empleo OPEC 208237, las competencias funcionales que debían evaluarse, los ejes temáticos publicados y el contenido efectivamente incluido en la prueba funcional aplicada.

**TERCERA.** Ordenar a las entidades accionadas adoptar las medidas necesarias para garantizar que la evaluación aplicada dentro del Proceso de Selección Antioquia 3 para la OPEC 208237 respete efectivamente los principios constitucionales de mérito, igualdad, objetividad y selección basada en competencias.

**CUARTA.** Como medida provisional, suspender la firmeza de los resultados correspondientes a la OPEC 208237 hasta tanto se resuelva de fondo la presente acción constitucional.

QUINTA. Adoptar las demás medidas que el despacho considere necesarias para garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales vulnerados.

## VII. PRUEBAS

1. Acuerdo de Convocatoria Antioquia 3
2. Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la OPEC 208237.
3. Documento de ejes temáticos publicados para el Proceso de Selección Antioquia
4. Resultado oficial de la prueba
5. Demás documentos anexos: Cuadro técnico comparativo elaborado por el accionante

## VIII. JURAMENTO

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

## IX. NOTIFICACIONES

ACCIONANTE  
SERGIO GOMEZ VELEZ  
C.C. No. 70.555.711  
Correo electrónico: [sergio.gomez62@gmail.com](mailto:sergio.gomez62@gmail.com)  
Teléfono: 3012423058

### ACCIONADOS

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC  
Correo [notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co) para notificaciones judiciales:

UNIVERSIDAD LIBRE  
Correo [notificacionesjudiciales@unilivre.edu.co](mailto:notificacionesjudiciales@unilivre.edu.co) para notificaciones judiciales:

Atentamente,



SERGIO GOMEZ VELEZ  
C.C. No. 70.555.711



REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

**ACUERDO No 135**  
**21 de diciembre del 2023**



*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ– Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3”*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC,**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, modificada y adicionada por la Ley 1960 de 2019, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, el Decreto 498 de 2020 y en el numeral 21 del artículo 3 y 5 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023 y,

**CONSIDERANDO:**

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y Entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

Además, el artículo 209 ibidem determina que *“la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la misma ley, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)”, “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezca la presente ley y el reglamento” (...)* y *“Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

El artículo 28 de la norma precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)”*, precisando que el de Ascenso *“(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma*

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”*

*Entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.*

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

Sobre estos procesos de selección, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, establece que las etapas de los mismos son la *Convocatoria*, el *Reclutamiento*, las *Pruebas*, las *Listas de Elegibles* y el *Período de Prueba*, estipulando en su numeral 1 que la Convocatoria *“(…) es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”.*

El artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas Generales, Específicos o Especiales de Carrera de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el módulo de SIMO denominado OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, dispone que tales Entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También les manda que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para financiar estos concursos.

De igual forma, el párrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, dispone como un deber de las Entidades Públicas, el de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *“(…) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo”.*

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC-2019100008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, dio los lineamientos, el plazo e instrucciones para que las Entidades Públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de *“planeación conjunta y armónica del concurso de méritos”*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

*Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada [artículo 31, numeral 1, de la Ley 909 de 2004]. Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la Entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la Entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la Entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la Entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).*

Sobre las *Listas de Elegibles*, el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que:

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

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 establece *“(…) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido*

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”*

*en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”*

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió no realizar la prueba de Valoración de Antecedentes para los precitados empleos, haciendo extensiva esta decisión, en sesiones del 25 de junio y 24 de diciembre de 2020 y 27 de abril de 2021, a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren experiencia en su requisito mínimo, ofertados en otros procesos de selección.

En aplicación de la citada norma, el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, impartió la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, para que, en coordinación con la CNSC, identificara los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren Experiencia Profesional o que permiten la aplicación de equivalencias, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos.

En el mismo sentido, el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, *“Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”*, resalta el deber de promocionar a los jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, las vacantes a las que puedan acceder mediante concursos de méritos.

Igualmente, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 16 de abril de 2020, aprobó la aplicación de una Prueba de Ejecución para los empleos denominados Conductor o Conductor Mecánico, en lugar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, aprobación que se ve reflejada en el Acta No. 032 de la misma fecha.

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

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

De otra parte, el artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena *“(…) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título”*, precisando en sus artículos 3, 6 y 7:

**Artículo 3°. Definiciones.** *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*  
(…)

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

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

Aunado a lo anterior, el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, adicionado por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021 y por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, establece:

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

**ARTÍCULO 2. Equivalencia de experiencias.** Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integra/ del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias (sic), a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias (sic), contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

(...)

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

**PARÁGRAFO 1.** La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el Artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

**PARÁGRAFO 2.** En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público (Subrayado fuera de texto).

(...)

**PARÁGRAFO 4.** Para el caso del servicio en consultorios jurídico la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses (Subrayado fuera de texto).

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

**Parágrafo.** *Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento.*

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, por el cual se reglamenta la precitada norma, dispone:

“Adicionar el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, el cual quedará así:(...)”

**Artículo 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación.** *Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.*

**Parágrafo 1.** *De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.*

**Parágrafo 2.** *Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos (...). Las Entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.*

**Parágrafo 3.** *De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.*

**Parágrafo 4.** *De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.*

**Artículo. 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional.** *Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento*

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”*

*humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.*

**Parágrafo 1.** *El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.*

**Parágrafo 2.** *El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.*

**Parágrafo 3.** *El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).*

**Parágrafo 4.** *De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral”. (Subrayado fuera de texto).*

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0013 de 2021, la CNSC “(...) *reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles -BNLE para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de origen legal en lo que les aplique”.*

Con el Acuerdo CNSC No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento “(...) *para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional”.*

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC en el uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con el ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – en adelante ENTIDAD, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la ENTIDAD registró en SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de Unidad de Personal o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus condiciones de uso, y certificando “(...) *que la información contenida en el presente Reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente”.*

Adicionalmente, los referidos funcionarios, al certificar la aludida OPEC, asumieron que “*las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (...), por lo que se exime a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)*”.

Así mismo, para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, dichos servidores públicos, mediante oficio con radicado CNSC No. 2023RE152220 del 10 de agosto de 2023, certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esta modalidad, el cumplimiento de los requisitos contemplados en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 y en los términos señalados en la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021.

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

Con relación a la aplicación del artículo 2 del Decreto Reglamentario 498 de 2020, la entidad no reportó la existencia de servidores públicos provisionales activos de los niveles Asistencial y Técnico vinculados

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”*

con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 785 de 2005, que desde entonces no han cambiado de empleo.

Que el Acuerdo CNSC No. 75 de 2023<sup>1</sup>, asignó a los Despachos, entre otras, la función de *“Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena.”*

Con fundamento en lo señalado en la jurisprudencia del Consejo de Estado que señaló: *“(…) En ese sentido, esta Sección resalta que cuando la norma contenida en la disposición del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 se refiere a suscripción de la convocatoria, implica que tanto la CNSC como la entidad beneficiaria deben adelantar ineludiblemente una etapa previa de planeación y coordinación interinstitucional por la implicaciones administrativas y presupuestales que ello comporta, sin que este proceso de participación e interrelación implique necesariamente que ambas entidades, a través de sus representantes legales, deban concurrir con su firma en el acto administrativo que incorpora la convocatoria al Proceso de Selección o concurso.(…)”*, el presente Acuerdo, podrá ser suscrito únicamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil, gozando de plena validez legal.

Con base en la OPEC registrada y certificada en SIMO por la Entidad, la Sala Plena de la CNSC, conforme lo establecido en el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo No. CNSC-75 de 2023, en sesión del 19 de diciembre de 2023, aprobó el presente Acuerdo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección y el Anexo Técnico de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC.

#### ACUERDA:

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA.** Convocar a proceso de selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer las vacantes definitivas de los empleos referidos en el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ, que se identificará como *“Proceso de Selección No. 2575 – ANTIOQUIA 3”*.

**PARÁGRAFO.** Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la Entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la Universidad pública o privada o Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

**ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** La Entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas *“(…) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”*.

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones
  - 2.1 Adquisición de derechos e inscripciones para la modalidad de ASCENSO (Cuando aplique)
  - 2.2 Identificación y declaratoria de desierto del concurso de vacantes sin inscritos de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique)

<sup>1</sup> Por el cual se establece la estructura y se determinan las funciones de las dependencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se adopta su reglamento de organización y funcionamiento.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

- 2.3 Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de ABIERTO, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de ASCENSO. (Cuando aplique)
- 2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos en cualquier modalidad del proceso de selección.
4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad del proceso de selección
  - 4.1 Prueba de Competencias Funcionales
  - 4.2 Prueba de Competencias Comportamentales
  - 4.3 Prueba de Ejecución para empleos de Conductor o Conductor Mecánico (Cuando aplique)
  - 4.4 Valoración de antecedentes (Cuando aplique)
5. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

**PARÁGRAFO:** No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieren experiencia, ni para los empleos del nivel asistencial del empleo denominado Conductor o Conductor Mecánico ofertados en el presente Proceso de Selección. (Cuando aplique)

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

**ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial, por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 785 de 2005, el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, las Leyes 2039 de 2020 y 2043 de 2020, Ley 2119 de 2021, el Decreto 952 del 2021, el MEFCL vigente de la entidad, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

**PARÁGRAFO.** El artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Ley 2221 de 2022 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también reglamentada por la Ley 2043 de 2020, por lo que para efectos de la VRM y la *Prueba de Valoración de Antecedentes* de este proceso de selección, se van a aplicar, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 del 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del derecho.

**ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** De conformidad con el artículo 9° de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, las fuentes de financiación de los costos que conlleva el proceso de selección serán las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El pago por concepto del derecho a participar, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto), el cual se cobrará según el nivel del empleo al que aspiren, así:
  - **Para el nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
  - **Para los niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o el enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”*

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

**PARÁGRAFO 1:** De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, las dependencias encargadas del manejo de presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

**PARÁGRAFO 2:** Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a las diligencias de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera exclusiva el aspirante.

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN.** Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso (Cuando aplique)**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la Entidad que oferta el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección.
5. Presentar cumplidamente, en las fechas y bajo los parámetros establecidos por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente “Ascenso” en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/osalarario.
7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, transcritos en la correspondiente OPEC, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la Entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección.
8. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
9. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
10. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

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

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas y bajo los parámetros establecidos por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso
6. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, transcritos en correspondiente OPEC los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la Entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

• **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No ser ciudadano(a) colombiano(a) o ser menor de edad.
3. No presentar, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas previstas para este proceso de selección, incluidas la de carácter clasificatorio.
4. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MEFCL vigente de la Entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
6. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
7. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
13. Para los interesados en este proceso de selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva Entidad que lo oferta en esta modalidad el empleo de su interés o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección o inscribirse en un empleo que no represente “Ascenso” en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

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

**PARÁGRAFO 1.** El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

**PARÁGRAFO 2.** En virtud de la presunción de buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz. Las anomalías, inconsistencias y/o falsedades en la información, documentación y/o en las pruebas, o intento de fraude, podría conllevar a las sanciones legales y/o reglamentarias a que haya lugar, y/o a su exclusión del proceso de selección en el estado en que éste se encuentre.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando un aspirante inscrito en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso pierda los derechos de carrera administrativa en la ENTIDAD, el Representante Legal y/o el(la) jefe de la Unidad de Personal de la misma, debe informar a la CNSC inmediatamente dicha situación, caso en el cual, el concursante será excluido del presente proceso de selección.

**PARÁGRAFO 4.** En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 o cualquier otra enfermedad de alto riesgo para la salud se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para tal fin. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se le permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las pruebas, y no habrá lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del “Acceso a Pruebas”, a quienes en su momento lo soliciten, en los términos del Anexo del presente Acuerdo.

## CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

**ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1  
EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD**

NIVEL JERÁRQUICO	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	18	18	74	114	92	132
Técnico	0	0	8	12	8	12
Asistencial	0	0	5	16	5	16
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>87</b>	<b>142</b>	<b>105</b>	<b>160</b>

**TABLA No. 1.1  
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA (CUANDO APLIQUE)**

NIVEL JERÁRQUICO	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	2	2
Técnico	0	0
Asistencial	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**TABLA No. 1.2  
EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR O CONDUCTOR MECANICO (CUANDO APLIQUE)**

NIVEL JERÁRQUICO	EMPLEOS	VACANTES
Asistencial	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**PARÁGRAFO 1.** La OPEC que forma parte integral del presente acuerdo fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo.

Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la ENTIDAD, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información.

En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el MEFCL, prevalecerá este último, así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad del Representante Legal de la Entidad informar mediante comunicación oficial a la CNSC, ***antes del inicio de la Etapa de Inscripciones*** de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión a errores en el reporte o del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, ***antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones***. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y durante la vigencia de las *Listas de Elegibles* de la entidad pública no podrá modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

**PARÁGRAFO 3.** Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la entidad solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente *Etapa de Inscripciones* para la modalidad Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por el nivel jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme a lo establecido en los numerales 5 y 6 del artículo 14 del Acuerdo CNSC No. 075 de 2023, o aquel que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 4.** En los casos en que la OPEC registrada en SIMO por la entidad señale para algún empleo, vacantes con diferentes ubicaciones geográficas o sedes, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la entidad las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo ni, por consiguiente, en las inscripciones de los aspirantes, quienes se inscriben a un empleo no a sus vacantes ni a sus ubicaciones geográficas o sedes, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción aceptan esta situación.

**PARÁGRAFO 5.** Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad y en la Ley, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.

**PARÁGRAFO 6.** El número de empleos y/o vacantes convocadas para el concurso abierto pueden aumentar dependiendo de las vacantes para las cuales sea declarado desierto el proceso de selección en la modalidad de ascenso. (Cuando aplique)

### **CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, en el sitio web de la entidad para la que se realiza este Proceso de Selección, en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO 1.** Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45

*“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”*

del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

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

**ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.** Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las condiciones establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES.** La CNSC informará en su sitio web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto, cuando este aplique. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** Si antes de finalizar el plazo de inscripciones *para este Proceso de Selección en la Modalidad Abierta*, no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC, con fundamento en lo establecido en el artículo 2.2.6.10 del Decreto 1083 de 2015, ampliará dicho plazo, situación que será comunicada mediante aviso informativo y se divulgará con oportunidad a los interesados a través del sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

#### **CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS**

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

Se aclara que la *VRM* no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos se realiza a todos los aspirantes inscritos, de acuerdo a los estudios y experiencia exigidos para el empleo que hayan seleccionado y que estén señalados en el MEFCL y en la OPEC de la ENTIDAD, o en la ley, con el fin de establecer si son o no admitidos para continuar en el concurso de méritos.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

**PARÁGRAFO.** El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 785 del 17 de marzo de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, fecha de ingreso al empleo, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de *VRM* establecidas para este proceso de selección. (Cuando aplique)

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

**ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPADE VRM.** Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las especificaciones técnicas establecidas en los apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE VRM, RECLAMACIONES SOBRE DICHOS RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES.** La información sobre la publicación de resultados, etapa de reclamaciones y las decisiones que resuelven las reclamaciones para la *Etapa de VRM*, deberá ser consultada en los respectivos apartes del ANEXO del presente Acuerdo.

## CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 16. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar para las dos modalidades de proceso de selección (Ascenso y Abierto), tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

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

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

**TABLA No. 2  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN 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>	

**TABLA No. 3  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA  
LOS EMPLEOS DE CONDUCTOR MECÁNICO O CONDUCTOR\* (CUANDO APLIQUE)**

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

\* U otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

**TABLA No. 4**  
**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN PARA LOS EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA (CUANDO APLIQUE)**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatoria	70%	65.00
Prueba de Competencias Comportamentales.	Clasificatoria	30%	N/A
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	

**ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE).** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la (s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas Escritas y de Ejecución (cuando aplique)* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales de un Estado Social de Derechos y particularmente, en esos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN (CUANDO APLIQUE).** La información respecto a la publicación de los resultados, las reclamaciones y las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen, se debe consultar en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la prueba de carácter eliminatorio establecida en el artículo 16 del presente Acuerdo. Las especificaciones técnicas de esta prueba se encuentran definidas en el Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 1:** No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos que no requieran experiencia, ni para los empleos del nivel asistencial ofertados denominado Conductor o Conductor Mecánico. (Cuando aplique)

**PARÁGRAFO 2.** Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2º del Decreto 498 de 2020, que se inscribieron a los mismos empleos de los niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 785 de 2005 y en los que desde entonces hayan permanecido, la Prueba de Valoración de Antecedentes se va a realizar con base en los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección reportados a la OPEC, o en la Ley en caso de aplicar. (Cuando aplique)

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

**ARTÍCULO 21. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

**ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** En virtud de los preceptos de que tratan los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

**ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE CADA UNA DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La CNSC publicará en su sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) y/o enlace SIMO, los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

## **CAPÍTULO VI LISTAS DE ELEGIBLES**

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

**PARÁGRAFO 1.** El concepto de Lista General de Elegibles para empleo equivalente, del que trata el Acuerdo CNSC No. 0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

**PARÁGRAFO 2:** En el presente Proceso de Selección, los elegibles para los empleos ofertados en la Modalidad de Ascenso, tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en esta modalidad.

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

**ARTÍCULO 26. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una *Lista de Elegibles*, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción para que, si así lo considera, intervenga en la misma.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será archivada, decisión que será notificada a la Comisión de Personal a través de SIMO o del medio que disponga la CNSC.

La exclusión de Lista de Elegibles, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar

**ARTÍCULO 27. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** La CNSC, de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo debidamente motivado, excluirá de las Listas de Elegibles a los participantes en este proceso de selección, cuando compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

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

Iniciada la actuación administrativa correspondiente, que se tramitará y decidirá en los términos del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo que este no contemple se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o la norma que lo adicione, modifique o sustituya. Los actos administrativos que se profieran se comunicarán a los interesados por correo electrónico y/o en el enlace SIMO, para que intervenga(n) en la misma.

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

**ARTÍCULO 28. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones de los artículos 26 y 27 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

**PARÁGRAFO.** Agotada la actuación administrativa de exclusión o modificación de la Lista de Elegibles, la CNSC comunicará a la entidad la firmeza de dicha lista por el medio que esta Comisión Nacional determine.

**ARTÍCULO 29. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

**ARTÍCULO 30. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, la **ENTIDAD** deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Abierto y Ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023- ANTIOQUIA 3”

6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales*.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Valoración de Antecedentes* o en la de *Ejecución*, cuando aplique.
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Competencias Comportamentales*.
9. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
10. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

**ARTÍCULO 31. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTES UBICACIONES GEOGRÁFICAS O SEDES.** En firme la *Lista de Elegibles* de acuerdo al número de vacantes y a la posición de mérito de los elegibles, se programará y realizará la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, de conformidad con las disposiciones establecidas en el Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-0236 de la misma anualidad, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 32. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia de situaciones tales como, no aceptar el nombramiento, no tomar posesión dentro de los términos legales, ser excluido de la Lista de Elegibles con fundamento en lo señalado en el presente Acuerdo, o ser nombrado en el empleo para el cual concursó o en otro en virtud al uso de listas de empleos iguales o equivalentes, conforme a lo establecido en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

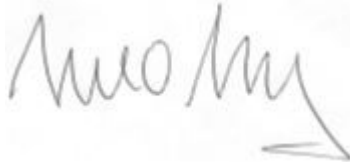
La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta.

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

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

### PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 21 de diciembre del 2023



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

**JUAN DAVID PALACIO CARDONA**  
REPRESENTANTE LEGAL  
**ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ**





REPÚBLICA DE COLOMBIA



**ACUERDO No 97**  
5 de junio del 2024



*“Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo CNSC No. 135 del 21 de diciembre de 2023, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de abierto y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3”**”*

**LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11,12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1, 2.2.6.3 y 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y el Acuerdo CNSC No. 75 del 10 de noviembre de 2023, y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión del 19 de diciembre de 2023, aprobó convocar el “Proceso de Selección ANTIOQUIA 3” para proveer las vacantes definitivas de los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de cincuenta y seis (56) entidades que integran el mencionado proceso de selección.

Que, consecuencia de lo anterior y con base en la Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC, registrada y certificada por el **ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ** en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC expidió, entre otros, el Acuerdo No. **135 del 21 de diciembre de 2023**, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de abierto y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ – Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3”**.

Que, para este proceso de selección, la OPEC registrada y certificada en SIMO por la aludida entidad fue la siguiente:

NIVEL JERÁRQUICO	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	18	18	74	114	92	132
Técnico	0	0	8	12	8	12
Asistencial	0	0	5	16	5	16
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>87</b>	<b>142</b>	<b>105</b>	<b>160</b>

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015 en concordancia con el artículo 10 del Acuerdo No. **135 del 21 de diciembre de 2023**, el representante legal del **ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ**, mediante **radicado No. 2024RE015756** informó la necesidad de realizar cambios a la OPEC, modificando la modalidad de un empleo (de abierto a ascenso) y adicionando una (1) vacante.

Que, una vez realizados los ajustes requeridos de la OPEC, se presentó una variación en el número de empleos y/o vacantes reportadas en el marco del Proceso de Selección, quedando así:

NIVEL JERÁRQUICO	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	18	18	74	115	92	133
Técnico	1	1	7	11	8	12
Asistencial	0	0	5	16	5	16

"Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo CNSC No. 135 del 21 de diciembre de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de abierto y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ– Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3"

NIVEL	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
TOTAL	19	19	86	142	105	161

Que, a la fecha no ha iniciado la etapa de inscripciones para este proceso de selección, por lo que resulta necesaria la modificación del artículo 8° del Acuerdo referido que establece las reglas del Proceso de Selección, con el fin de ajustar la OPEC de esta entidad.

Que, el ajuste de la OPEC resulta procedente, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del referido Acuerdo, que establece:

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

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

Que, el numeral 5° del artículo 14° del Acuerdo CNSC No. 75 de 2023 asigna a los Despachos, entre otras, la función de "Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena".

Que, con base en las anteriores consideraciones, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 31 de mayo de 2024, aprobó modificar el artículo 8° del Acuerdo No. 135 del 21 de diciembre de 2023.

En mérito de lo expuesto, la CNSC,

#### ACUERDA:

**ARTÍCULO 1.** Modificar el artículo 8 del Acuerdo CNSC No. 135 del 21 de diciembre de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de abierto y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ– Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1  
EMPLEOS OFERTADOS POR LA ENTIDAD**

NIVEL JERÁRQUICO	ASCENSO		ABIERTO		TOTAL	
	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	18	18	74	115	92	133
Técnico	1	1	7	11	8	12
Asistencial	0	0	5	16	5	16
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>86</b>	<b>142</b>	<b>105</b>	<b>161</b>

**TABLA No. 1.1  
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA (CUANDO APLIQUE)**

NIVEL JERÁRQUICO	EMPLEOS	VACANTES
Profesional	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

*"Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo CNSC No. 135 del 21 de diciembre de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de abierto y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ– Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3"*

**TABLA No. 1.2**  
**EMPLEOS DENOMINADOS CONDUCTOR O CONDUCTOR MECANICO (CUANDO APLIQUE)**

<b>NIVEL JERÁRQUICO</b>	<b>EMPLEOS</b>	<b>VACANTES</b>
Asistencial	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**PARÁGRAFO 1.** La OPEC que forma parte integral del presente acuerdo fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo.

Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la ENTIDAD, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información.

En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el MEFCL, prevalecerá este último, así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad del Representante Legal de la Entidad informar mediante comunicación oficial a la CNSC, **antes del inicio de la Etapa de Inscripciones** de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión a errores en el reporte o del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, **antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones**. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

Iniciada la Etapa de Inscripciones y durante la vigencia de las Listas de Elegibles de la entidad pública no podrá modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

**PARÁGRAFO 3.** Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la entidad solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Inscripciones para la modalidad Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por el nivel jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme a lo establecido en los numerales 5 y 6 del artículo 14 del Acuerdo CNSC No. 075 de 2023, o aquel que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 4.** En los casos en que la OPEC registrada en SIMO por la entidad señale para algún empleo, vacantes con diferentes ubicaciones geográficas o sedes, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la entidad las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo ni, por consiguiente, en las inscripciones de los aspirantes, quienes se inscriben a un empleo no a sus vacantes ni a sus ubicaciones geográficas o sedes, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción aceptan esta situación.

**PARÁGRAFO 5.** Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por

*"Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo CNSC No. 135 del 21 de diciembre de 2023, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de abierto y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ**– Proceso de Selección No. 2575 de 2023 - ANTIOQUIA 3"*

*dicha entidad y en la Ley, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) enlace SIMO.*

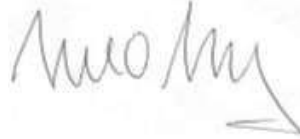
**PARÁGRAFO 6.** *El número de empleos y/o vacantes convocadas para el concurso abierto pueden aumentar dependiendo de las vacantes para las cuales sea declarado desierto el proceso de selección en la modalidad de ascenso. (Cuando aplique)."*

**ARTÍCULO 2.** La anterior modificación no afecta en su contenido los demás artículos del Acuerdo No. 135 del 21 de diciembre de 2023, lo cuales quedarán incólumes y vigentes.

**ARTÍCULO 3. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá D.C., el 5 de junio del 2024



**MAURICIO LIÉVANO BERNAL**  
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

*Elaboró: Paula Giselle Rojas Díaz – Contratista - Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal*

*Revisó: Carlos Alberto Gutiérrez Fierro - Contratista - Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal*

*Revisó: Vilma E. Castellanos Hernández- Asesora Procesos de Selección Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal*

*Aprobó: Carolina Martínez – Profesional Especializado- Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal*



Líder de Programa 206-05 - Subdirección de Proyectos – Equipo de Convenios y Cooperación - 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>LÍDER DE PROGRAMA</b>
<b>Código:</b>	206
<b>Grado:</b>	05
<b>N° de cargos:</b>	Veintiuno (21)
<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. ÁREA FUNCIONAL</b>	
<b>SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS – EQUIPO DE CONVENIOS Y COOPERACIÓN</b>	
<b>III. PROPÓSITO PRINCIPAL</b>	
Liderar y controlar las actividades relacionadas con la gestión de convenios y cooperación para la inversión en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, orientando su equipo de trabajo hacia el logro de los objetivos y metas establecidas en el marco de la planeación estratégica y táctica de la Entidad, 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 la formulación e implementación de proyectos estratégicos para la gestión integral y mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos y beneficiarios del modelo de asociatividad, teniendo en cuenta las competencias de la Entidad, las políticas y lineamientos institucionales.</li> <li>2. Convocar los diferentes actores para la construcción de proyectos de fortalecimiento a las organizaciones sociales y los ciudadanos, para mitigar las problemáticas ambientales, sociales y de seguridad, para generar mejores condiciones, de acuerdo con los lineamientos institucionales, las políticas y normas vigentes.</li> <li>3. Liderar y controlar la articulación con actores de orden público y privado, de nivel local, regional, nacional e internacional, con el fin de establecer alianzas que permitan la financiación, implementación y ejecución de los proyectos estratégicos en el territorio, atendiendo las políticas y normas vigentes.</li> <li>4. Coordinar el monitoreo y evaluación en tiempo real de los avances de los proyectos estratégicos institucionales para identificar los riesgos y disminuir la probabilidad de que ocurran, según las normas y políticas vigentes.</li> <li>5. Coordinar el diseño e implementación de estrategias para prevenir, mitigar o corregir los efectos no deseados en la ejecución de los proyectos estratégicos y mejorar su desempeño y eficacia, atendiendo las políticas institucionales establecidas.</li> <li>6. Coordinar 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> </ol>	

<b>MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Coordinar la actualización de 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. Coordinar la elaboración de informes y la generación de reportes para la toma de decisiones, de manera oportuna y confiable.</li> <li>9. Concertar y evaluar los compromisos laborales y comportamentales del personal a su cargo, de conformidad con las disposiciones normativas vigentes, los lineamientos impartidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y las políticas institucionales.</li> <li>10. 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>11. 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. Gestión de planes, programas y proyectos.</li> <li>4. Planeación estratégica y táctica.</li> <li>5. Conocimiento del idioma inglés o cualquier otro de los idiomas oficiales de Naciones Unidas.</li> <li>6. 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> <p>Nivel Profesional con personal a cargo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección y desarrollo de personal.</li> <li>• Toma 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>• Derecho del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Derecho y Afines.</li> </ul>	<p>Veintinueve (29) meses de experiencia relacionada.</p>

MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS LABORALES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de Empresas; Administración Pública, Administración de Negocios; Negocios Internacionales; Administración de Negocios Internacionales; del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Administración.</li> <li>• Ingeniería Administrativa del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ingeniería Administrativa y Afines.</li> <li>• Economía del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Economía.</li> <li>• Relaciones Internacionales; Relaciones Internacionales y Estudios Políticos del Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) en Ciencia Política, Relaciones Internacionales.</li> </ul> <p>Título de postgrado en la modalidad de especialización, en áreas relacionadas con las funciones del cargo.</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>	



La Prueba para el empleo 208237, está compuesta por los siguientes Ejes temáticos:

Tipo de prueba	Componente	Subejos temáticos
prueba general	prueba general	GESTION PUBLICA
prueba general	prueba general	RAZONAMIENTO ANALITICO
prueba general	prueba general	REGIMEN DE LAS AREAS METROPOLITANAS
prueba específica	prueba específica	ALIANZAS PUBLICO PRIVADAS
prueba específica	prueba específica	COOPERACION INTERNACIONAL
prueba específica	prueba específica	FORMULACION DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS
prueba específica	prueba específica	GESTION ADMINISTRATIVA
prueba específica	prueba específica	OFIMATICA
prueba específica	prueba específica	PLANEACION ESTRATEGICA
prueba específica	prueba específica	REALIZACION DE INFORMES
prueba específica	prueba específica	SUPERVISION CONTRATOS
prueba comportamental	prueba comportamental	ADAPTACION AL CAMBIO
prueba comportamental	prueba comportamental	APOORTE TECNICO - PROFESIONAL
prueba comportamental	prueba comportamental	APRENDIZAJE CONTINUO
prueba comportamental	prueba comportamental	COMPROMISO CON LA ORGANIZACION
prueba comportamental	prueba comportamental	COMUNICACION EFECTIVA
prueba comportamental	prueba comportamental	GESTION DE PROCEDIMIENTOS
prueba comportamental	prueba comportamental	INSTRUMENTACION DE DECISIONES
prueba comportamental	prueba comportamental	ORIENTACION AL RESULTADO
prueba comportamental	prueba comportamental	ORIENTACION AL USUARIO Y EL CIUDADANO

Tipo de prueba	Componente	Subejos temáticos
prueba comportamental	prueba comportamental	TRABAJO EN EQUIPO



SERGIO DE LA CRUZ

PANEL DE CONTROL

Información personal

Formación

Experiencia

Produce. intelectual

Otros documentos

Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)

Audiencias

Ver pagos realizados

Cambiar contraseña



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



## RESULTADOS DE LA PRUEBA



Ayudas

## Resultados

## Proceso de Selección:

ÁREA METROPOLITANA VALLE DE ABURRÁ - Ascenso

## Prueba:

Competencias Funcionales

## Empleo:

LIDERAR Y CONTROLAR LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA GESTION DE CONVENIOS Y COOPERACION PARA LA INVERSION EN EL AREA METROPOLITANA DEL VALLE DE ABURRA, ORIENTANDO SU EQUIPO DE TRABAJO HACIA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y METAS ESTABLECIDAS EN EL MARCO DE LA PLANEACION ESTRATEGICA Y TACTICA DE LA ENTIDAD, DE CONFORMIDAD CON EL MODELO DE OPERACION Y LOS REQUERIMIENTOS NORMATIVOS VIGENTES. 206

## Número de evaluación:

1236201051

## Nombre del aspirante:

SERGIO DE LA CRUZ GOMEZ VELEZ

Resultado: 57.57

## Observación:

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

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	1236206237	847056098	78.78
<b>No Admitido</b>	<b>1236201051</b>	<b>841261746</b>	<b>57.57</b>

## CUADRO COMPARATIVO

### Funciones del empleo vs. contenidos evaluados en la prueba eliminatoria

**Proceso de Selección:** Antioquia 3 – CNSC

**Empleo:** Líder de Programa 206-05

**Dependencia:** Subdirección de Proyectos – Equipo de Convenios y Cooperación

**Objeto del cuadro:** Evidenciar la falta de correspondencia funcional entre las competencias y funciones propias del empleo Líder de Programa 206-05 y los contenidos evaluados en la prueba eliminatoria aplicada por la CNSC, que sirvió de fundamento para la eliminación del demandante.

Funciones del empleo (Manual Específico)	Competencias reales asociadas al cargo	Contenidos evaluados en la prueba eliminatoria	Observación jurídica (desconexión)
Gestionar, formular, hacer seguimiento y evaluar proyectos institucionales y de cooperación.	Planeación estratégica, formulación de proyectos, seguimiento técnico y administrativo.	Preguntas de carácter teórico y normativo general, sin aplicación a casos de proyectos o cooperación.	La prueba no evaluó la capacidad práctica de formular o gestionar proyectos, sino conocimientos abstractos sin relación funcional directa.
Coordinar y articular convenios y alianzas con entidades nacionales e internacionales.	Articulación interinstitucional, negociación, gestión de alianzas.	Evaluación de conceptos generales y normativos, no orientados a la gestión de convenios.	No se evaluaron habilidades propias de la gestión de convenios ni de la cooperación interinstitucional.
Apoyar la implementación y seguimiento de estrategias de cooperación institucional.	Análisis estratégico, seguimiento de planes y programas.	Contenidos genéricos no vinculados a estrategias de cooperación o gestión pública aplicada.	La prueba no midió competencias estratégicas propias del cargo.
Elaborar informes técnicos y apoyar procesos administrativos	Capacidad de análisis, redacción técnica y soporte a	Preguntas cerradas de conocimiento general, sin	Se omitió evaluar una competencia esencial

asociados a proyectos y convenios.	la toma de decisiones.	evaluación de análisis o producción técnica.	del cargo: análisis técnico aplicado.
Brindar acompañamiento técnico a procesos de cooperación y proyectos especiales.	Asesoría técnica, gestión operativa y coordinación institucional.	Contenidos académicos generales, sin escenarios prácticos.	La prueba no mide la idoneidad para el acompañamiento técnico requerido por el empleo.

## ARGUMENTO AUTÓNOMO

### 1. Naturaleza y alcance probatorio del cuadro comparativo

El presente cuadro comparativo se aporta como **prueba documental de carácter técnico-funcional**, cuyo objeto es demostrar, de manera directa, objetiva y verificable, la **inexistencia de correspondencia** entre:

- El **núcleo funcional del empleo Líder de Programa 206-05**, definido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, y
- Los **contenidos efectivamente evaluados** en la prueba eliminatoria aplicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

Esta prueba no se limita a una apreciación subjetiva del demandante, sino que realiza un **contraste normativo y funcional** entre dos fuentes oficiales del proceso de selección: (i) el Manual de Funciones del empleo y (ii) el diseño material de la prueba aplicada.

Además, la Comisión Nacional del Servicio Civil otorgó una relevancia determinante a conocimientos relacionados con herramientas ofimáticas dentro del instrumento de evaluación aplicado al empleo de Líder de Cooperación y Convenios del Área Metropolitana del Valle de Aburrá.

No obstante, del análisis del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se evidencia que la naturaleza funcional del empleo está orientada principalmente a:

- La formulación y gestión de proyectos.
- La estructuración de convenios y alianzas estratégicas.
- La cooperación nacional e internacional.
- La articulación institucional con entidades públicas y privadas.
- La gestión de fuentes de financiación.
- El seguimiento técnico de programas y proyectos.
- La elaboración de conceptos e informes para la toma de decisiones.

Estas funciones demandan competencias de carácter estratégico, técnico, analítico y relacional, asociadas a la gestión pública, la cooperación interinstitucional y la dirección de proyectos.

En contraste, el manejo de herramientas ofimáticas constituye una competencia instrumental o auxiliar que facilita la ejecución de algunas actividades administrativas, pero que no representa el núcleo funcional del empleo.

La diferencia entre competencias esenciales y competencias instrumentales resulta jurídicamente relevante. Mientras las primeras permiten determinar la aptitud real para desempeñar el cargo, las segundas constituyen herramientas de apoyo cuyo conocimiento básico puede adquirirse, actualizarse o complementarse durante el ejercicio de las funciones.

La formulación de proyectos de cooperación, la negociación de alianzas institucionales, la búsqueda de fuentes de financiación internacional, la estructuración de convenios y la coordinación interinstitucional no dependen principalmente del dominio de herramientas ofimáticas, sino de conocimientos especializados, experiencia técnica, capacidad de análisis, planeación estratégica y habilidades de articulación institucional.

Por ello, una evaluación que asigna un peso significativo a conocimientos ofimáticos termina desplazando la valoración de las competencias funcionales que verdaderamente determinan la idoneidad para el cargo.

La consecuencia es que un aspirante con amplia experiencia y competencias en cooperación, convenios, formulación de proyectos y articulación institucional puede resultar excluido por no alcanzar determinado desempeño en aspectos instrumentales de ofimática, mientras otro aspirante con mayor dominio de herramientas informáticas, pero menor capacidad funcional para desarrollar las responsabilidades esenciales del empleo podría obtener una mejor calificación.

Tal situación desconoce el principio constitucional del mérito consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política, pues sustituye la evaluación de las competencias sustanciales del empleo por la valoración predominante de habilidades accesorias o complementarias.

En consecuencia, la ofimática no puede ser considerada una competencia esencial, definitoria o determinante para establecer la idoneidad de los aspirantes al empleo de Líder de Cooperación y Convenios, razón por la cual su utilización como factor relevante de exclusión resulta desproporcionada y contraria a la finalidad constitucional de los concursos de mérito

---

### **Valor demostrativo frente al principio de mérito**

El artículo 125 de la Constitución Política impone que el acceso y permanencia en los cargos de carrera administrativa se determine **exclusivamente por el mérito**, criterio que ha sido reiterado por el Tribunal Administrativo de Antioquia al exigir una relación directa y verificable entre las funciones del empleo y los instrumentos de evaluación aplicados.,

entendido como la evaluación objetiva de las competencias necesarias para el desempeño del empleo.

El cuadro evidencia que la prueba eliminatoria:

- Evaluó **conocimientos genéricos y abstractos**,
- Omitió valorar las **competencias esenciales** del cargo (formulación y gestión de proyectos, cooperación interinstitucional, articulación de convenios, análisis técnico aplicado), y
- No permitió medir la **idoneidad funcional real** del aspirante para el empleo específico.

En consecuencia, el instrumento de evaluación utilizado **no es apto ni idóneo** para medir el mérito exigido constitucional y legalmente para el empleo Líder de Programa 206-05

Conclusión:

La prueba aplicada no permitió evaluar las competencias requeridas para el desempeño del empleo ofertado y, por tanto, no constituyó un mecanismo idóneo para medir el mérito exigido por el artículo 125 de la Constitución Política