

Bogotá D.C., 13 de junio de 2022.

Señores.

JUZGADOS DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ (REPARTO)

Bogotá D.C.

E. S. D.

Referencia: Acción De Tutela

Accionante: LUZ MARY MARTINEZ AGUDELO.

Accionados: GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

LUZ MARY MARTINEZ AGUDELO, persona mayor de edad, identificada con cedula de ciudadanía como se registra al pie de mi firma, me permito adelantar la presente Acción Constitucional frente al desconocimiento hecho por parte de la **GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO** Proceso de selección Entidades del Orden Territorial No 2288 del 2022 ante la CNSC, de los derechos fundamentales a la igualdad de acceso a los cargos públicos, derecho al trabajo, derecho al debido proceso, derecho a tener una vida digna que se encuentran conexo con el derecho preferente (art, 13, 25, 29, 51, 53, 67) y conforme a los siguientes:

HECHOS

Primero: En la actualidad me encuentro en el cargo de secretaria ejecutiva grado 6 desde el 1 de diciembre de 1983 de planta en carrera administrativa.

Segundo: La entidad accionada adelanto el respetivo trámite para proveer 111 cargos vacantes mediante la modalidad de concurso de mérito 33 en modalidad de ascenso y 78 en abierto en el Proceso de selección Entidades del Orden Territorial No 2288 del 2022 ante la CNSC.

Tercero: La entidad con base en la Ley 1960 artículo 29 decidió proveer el 30% (33 cargos) de los cargos vacantes para concurso de ascenso, pero única y exclusivamente para cargos de profesional.

- Pantallazo tomado del acuerdo de la convocatoria No 220 del 19 de abril del 2022 pagina 9 convocatoria 2288 del 2022:

**CAPÍTULO II
EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN**

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

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	32	33
TOTAL	32	33

Acuerdo No 220 del 19 de abril de 2022 se encuentra en los anexos.

Cuarto: La Administración decidió única y exclusivamente adelantar el concurso de ascenso para los cargos de niveles profesionales, excluyendo así la posibilidad de ascender en el grado para quienes hoy estamos en calidad de asistencial o técnico ofertando estos cargos en concurso abierto donde no tendríamos las mismas condiciones y posibilidades para poder ascender.

- Pantallazo tomado del acuerdo de la convocatoria No 220 del 19 de abril del 2022 pagina 9 convocatoria 2288 del 2022:

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

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	54	54
Técnico	13	13
Asistencial	6	11
TOTAL	73	78

Acuerdo No 220 del 19 de abril de 2022 se encuentra en los anexos.

Quinto: Teniendo en cuenta la anterior situación se decidió radicar derecho de petición con el objeto de solicitar información frente al no reconocimiento de nuestro derecho la igualdad de acceso a los cargos públicos, derecho al trabajo, derecho al debido

proceso, derecho a tener una vida digna que se encuentran conexas con el derecho preferente (art. 13, 25, 29, 51, 53, 67), siendo excluidos del 0% los técnicos y asistenciales.

Sexto: En términos la entidad allega respuesta informando que lo hizo con el objeto de brindar motivación a los funcionarios de carrera de los diferentes niveles jerárquicos y grados, lo cual no es así dado que solo están en concurso de ascenso los cargos profesionales.

Señor Juez, anexo pantallazo de la respuesta dada por el Director de la Administración de Talento Humano Doctor Freddy Orlando Ballesteros Velosa, donde se evidencia la discriminación y vulneración al debido proceso en negarme la oportunidad de poder postularme a un cargo en un grado superior en el mismo nivel jerárquico como es Nivel Asistencial y/o Nivel Técnico en la modalidad de ascenso como lo permite la ley 1960 artículo 29.

Señor Juez, según los criterios de selección que tuvo el Director de la Administración de Talento Humano Doctor Freddy Orlando Ballesteros Velosa me niega el derecho por no tener un título profesional como lo manifiesta en la respuesta del derecho de petición, se evidencia la vulneración al debido proceso y al derecho para poder ascender en mi nivel jerárquico como es el nivel asistencial.

Señor Juez, si bien es cierto que es el Director de la Administración de Talento Humano Doctor Freddy Orlando Ballesteros Velosa, pero esto no lo faculta para que interprete la Ley a sus criterios personales y vulnere los derechos al debido proceso para poder acceder a un cargo público en la modalidad de ascenso.

Sea lo primero indicarle que el alistamiento del proceso de concurso cerrado y de ascenso, se preparó para los cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial. La Secretaría de la Función Pública presentó a consideración de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- un total de ciento once vacantes y en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019 únicamente el 30% corresponden a concurso de ascenso.

El concurso de ascenso por méritos se orientó con el criterio de motivar a los funcionarios de carrera en los diferentes niveles jerárquicos y grados, brindándoles la oportunidad para concursar por cargos de niveles superiores al que actualmente ostentan en propiedad. Dicho proceso de ascenso permite aspirar a niveles y grados más elevados de tal manera que privilegia el esfuerzo de las personas que han logrado títulos profesionales y posgrados. De esta manera, aquellas personas que desempeñan cargos de técnicos y asistenciales con derechos de carrera tendrán oportunidad de concursar en ascenso con la expectativa de vincularse de forma definitiva en los empleos superiores de acuerdo con su condición académica y de experiencia.

PRETENSIONES

- Se declare la **NULIDAD PARCIAL** frente al concurso de mérito modalidad ascenso adelantado por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer cargos de la Gobernación de Cundinamarca, dado que la modalidad de ascenso del 30%, es decir 33 cargos, se adelantó única y exclusivamente para cargos profesionales desconociendo el derecho a la igualdad de acceso a los cargos públicos, derecho al trabajo, derecho al debido proceso, derecho a tener una vida digna que se encuentran conexas con el derecho preferente (art, 13, 25, 29, 51, 53, 67) frente a los funcionarios técnicos y asistenciales.
- Solicito respetuosamente mediante fallo se reconozca una clara vulneración del derecho a la igualdad de acceso a los cargos públicos, derecho al trabajo, derecho al debido proceso, derecho a tener una vida digna que se encuentran conexas con el derecho preferente (art, 13, 25, 29, 51, 53, 67) por parte de la Gobernación de Cundinamarca al proveer única y exclusivamente los cargos de profesionales en la modalidad de ascenso desconociendo los cargos de técnicos y asistenciales.
- Como consecuencia de lo anterior, mediante fallo judicial ampare mi derecho fundamental a la igualdad de acceso a los cargos públicos, derecho al trabajo, derecho al debido proceso, derecho a tener una vida digna que se encuentran conexas con el derecho preferente otorgado mediante vía legislativa Ley 1960 de 2019 artículo 29, incluyendo en la modalidad de ascenso no solo los cargos de profesional sino también los cargos asistenciales y técnicos, en especial auxiliar administrativo grado 9 donde se ofertaron en concurso abierto 3 cargos mediante OPEC No 141767.
- Se ordene la suspensión del concurso de méritos en la MODALIDAD ASCENSO del Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 No 2288 del 2022 que hoy está adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil frente a los cargos hoy vacantes en la Gobernación de Cundinamarca.
- Solicito respetuosamente se le ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil que es la encargada del proceso de selección por concurso de méritos, para poder ingresar a los cargos de la carrera administrativa, que verifique y garantice que se cumpla la proporcionalidad de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1960 artículo 29 decidió proveer el 30% y se aplique en todos los niveles jerárquicos, para que las entidades no hagan interpretaciones para beneficiar solo un grupo de servidores Públicos, ya que todos los servidores públicos tenemos el derecho según la Ley 1960 artículo 29.

FUNDAMENTOS

Para dar inicio al presente escrito constitucional es preciso informar a la Administración de Justicia que el artículo 40, numeral 7°, de la Constitución señala que *“todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...) 7. **Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos**, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los cuales ha de aplicarse”*. Entonces, de la existencia de este derecho como es del caso (acceder al desempeño de funciones y cargos públicos) si bien no puede derivarse que el ejercicio de funciones públicas está libre de toda exigencia y requisito para quien es llamado a ocupar los cargos de mayor responsabilidad lo mismo se debe predicar de quienes los cumplimos y de forma arbitraria fue desconocido el derecho a la igualdad y al mérito por parte de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Por el contrario, el buen éxito en la administración pública y la satisfacción del bien común dependen de una adecuada preparación y de la idoneidad profesional, moral y técnica como es mi caso donde ya conozco el cargo junto con las funciones que se pueden derivar, laborando a favor de la función pública con alto sentido de superación desde todo punto de vista en especial empírico.

En línea con lo anterior, el artículo 125 de la Constitución establece que *“los empleos en los órganos y entidades del Estado **son de carrera**”* y que tanto el ingreso como el ascenso a los mismos *“(...) se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”*. En este sentido, la carrera administrativa basada en el concurso de méritos es el mecanismo general y preferente de acceso al servicio público que bien puede ser abierto o cerrado conforme a la Ley 1960 de 2019, por medio del cual se garantiza la selección de servidores públicos cuyas capacidades, experiencia, conocimiento y dedicación permitan atender las finalidades del Estado Social de Derecho, siendo evidente que no solo podemos estar encontrando en dichas cualidades en los profesionales sino también en las personas que ostentan cargos de técnico y asistencial.

De igual manera, el ingreso a los cargos públicos a través del concurso cerrado de ascenso de méritos, busca el pleno desarrollo de los principios que orientan la función administrativa, así como la igualdad, eficacia, y eficiencia en el desarrollo de las funciones públicas. A su vez, garantiza los derechos de los trabajadores, entre ellos, el de igualdad de oportunidades y estabilidad en el empleo como el que a través del presente escrito se está apelando.

Asimismo, la Corte ha dicho que la regla general, según la cual los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, cumple propósitos importantes que guardan una estrecha relación con los valores, fundamentos y principios que inspiran el Estado Social de Derecho que hoy se encuentran desconocidos por parte de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.

Específicamente, esta Corporación dijo que la carrera administrativa le permite “(...) al Estado contar con servidores cuya **experiencia, conocimiento y dedicación garantizan cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública. Ello conduce a la instauración de la carrera administrativa como sistema propicio a la obtención de eficiencia y eficacia y, por tanto, como técnica al servicio de los fines primordiales del Estado Social de Derecho. Los fines propios de la carrera resultan estropeados cuando el ordenamiento jurídico que la estructura pierde de vista el mérito como criterio de selección y sostén del empleo (...)**” Sentencia C-333 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa, *(negrilla fuera de texto)* principios marcados que fueron desconocidos por el derecho preferente

Ahora bien, es pertinente recordar que hoy me asiste un **DERECHO PREFERENTE** frente a las vacantes que hoy existan frente a mi perfil o aquellas que por arbitrariedad fue desconocida por parte de la Administración al desconocer la posibilidad de incluir los 33 cargos de ascenso puestos con denominación de técnico y asistencial, de las cuales cumplía a cabalidad los requisitos ubicándome en punto de apoyo de la Ley 909 de 2004.

En armonía con la norma que me concedió el derecho, es decir, Ley 1960 de 2019 artículo 29 que a renglón seguido dispuso:

ARTÍCULO 29. Concursos. *La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

(...)

El concurso será de ascenso cuando:

- 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.**
- 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.**
- 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el**

desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso (negrilla fuera de texto)

Teniendo en cuenta las disposiciones de la norma y de acuerdo a los requisitos exigidos que me asista el derecho para reclamar inclusión de los cargos técnicos y administrativos en el 30% de las vacantes que hoy están en la Gobernación de Cundinamarca, es decir, 33 cargos mediante modalidad de ascenso que está siendo desconocido desencadenando en omisiones de situaciones particulares trascendiendo a casos familiares de quienes teníamos la expectativa y legítima confianza que los cargos mencionados serían de forma igualitaria por lo menos 10% profesionales, 10% técnicos y 10% asistenciales dentro de marco de la igualdad.

Siendo preciso manifestar a la Administración que contrario a respaldar mi empeño por crecer y mejorar la Función Pública junto con mis condiciones familiares, me siento discriminada a pesar de haber prestado mis servicios durante tantos años sin una queja o proceso disciplinario. No sin dejar de lado que siempre he actuado con principios legales sin tener a la fecha actuación disciplinaria en mi contra o sanción derivada de la Ley 734 de 2002 hoy 1952 de 2019, añadiendo que mis calificaciones han sido sobresalientes.

Es de tal trascendencia hoy mi petición que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Circular 0117 de 2019, mediante la cual dispuso:

Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019.

En este punto, cabe precisar que los incisos primero, segundo y tercero del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, prevén una única regla, la cual determina que el encargo es el mecanismo de provisión preferente para cubrir de forma transitoria los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, Art. 25 Ley 909 2004, con servidores de carrera administrativa.

Titulares del derecho de encargo: *el encargo deberá recaer en el servidor de carrera administrativa que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior, siempre que cumpla con los requisitos para su ejercicio, posean las aptitudes y habilidades para su desempeño, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente.*

En tal orden, el área de Talento Humano o la Unidad de Personal o quien haga sus veces con el fin de garantizar el reconocimiento del derecho preferencial de encargo, deberá revisar e identificar frente a la totalidad de la planta de empleos de la entidad, sin distinción por dependencia y/o ubicación geográfica el servidor de carrera que desempeña el empleo inmediatamente inferior a aquel que será provisto transitoriamente y que acredite los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004; en ausencia de servidor con evaluación en el nivel sobresaliente, el derecho se predica respecto del servidor que en el mismo nivel cumpla con los demás requisitos y cuente con calificación satisfactoria. Este procedimiento deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta y en caso de no encontrar un servidor que cumpla con los requisitos ya citados procederá el nombramiento provisional.(negrilla fuera de texto)

Concomitante a lo relacionado, la misma Institución está desconociendo el principio de legalidad al derecho que me asiste mediante **CIRCULAR 0117 DE 2019** dirigida precisamente a los Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos o Especiales de origen legal y de los Sistemas Especiales a los que por orden de la Ley les aplica transitoriamente la Ley 909 de 2004, sin que ustedes sean ajenos a la relacionada Circular que dispuso “*Los servidores de carrera tienen el derecho preferencial a ser encargados en los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva o temporal, siempre que acrediten los requisitos definidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 1960 de 2019*”.

Se le precisa al ente jurisdiccional que con base a los hechos es notable que no existe justificación alguna para apartarse de la norma y violentar mis derechos fundamentales, dado que la Ley 1960 de 2019 estableció la forma y fecha de a través del cual es exigible como bien quedo dispuesta en el El artículo 7° de la Ley 1960 de 2019, prevé: “(...) **La presente ley rige a partir de su publicación** (...)”, hecho que acaeció con la publicación realizada en el Diario Oficial No. 50997 del 27 de junio de 2019¹ donde al 27 de diciembre de 2019, fecha de convocatoria ya cumplía todos los requisitos y a pesar de conocer mi estado de endeudamiento por superación personal y madre cabeza de hogar fue inoperativo para la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL tutelada.

Claro es que con el operar de la administración se desconoció como se referencio anteriormente un trato igualitario desencadenando en una total discriminación hacia quienes hoy ostentamos cargos de asistenciales y técnicos como se plasmó en sentencia, Magistrado Ponente Dra. DIANA FAJARDO manifestando “*De conformidad con los enunciados e interpretaciones mencionadas, es claro que desde los instrumentos internacionales y regionales vinculantes para el Estado colombiano existe un mandato sobre el acceso a cargos públicos en condiciones de*

igualdad, y la prohibición de establecer tratos discriminatorios. También debe advertirse que el Estado es competente para establecer las regulaciones que estime adecuadas, siempre que no se desconozca, por ejemplo, la prohibición de no discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (negrilla fuera de texto), precisando que hoy nos sentimos en tales condiciones cuando refiere a “otra índole” se incluye la denominación de quienes no somos profesionales estando en la posibilidad de hacerlo.

Fundamento constitucional de connotación fundamental contemplado en el artículo 13 de rango Constitucional que a renglón seguido manifiesta:

Artículo 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

(negrilla fuera de texto)

Exigencias Constitucionales que no se encuentran materializadas por parte del GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO, teniendo en cuenta que no se reconoce la igualdad al mérito conforme a la norma de quienes prestamos los servicios como técnicos y asistenciales. Aunado a lo anterior, la convocatoria a los concursos de ascenso con personal de carrera está sometida a una serie de condiciones, a saber (i) que la vacante del nivel asesor, profesional, técnico o asistencial pertenezca a la planta de personal de la entidad o a las plantas de personal del mismo sector administrativo o cuadro funcional, y (ii) que existan personas en el escalafón con los requisitos para ascender y que su número sea equivalente o superior al de los empleos a proveer, como el de la suscrita que cumple con los requisitos para secretaria ejecutiva grado noveno, que fue ofertado en concurso abierto, es decir, el 70 % aun cuando cumpla las condiciones para el cargo relacionado y se encuentra en las condiciones antes marcadas, con lo que se materializa la vulneración marcada.

Ahora bien, es de vital importancia manifestar que con el desconocimiento de la Ley 1960 de 2019 se encauso un daño moral irremediable a la firmante en cuento, que cumple con los requisitos marcados por parte de la Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela es una herramienta procesal preferente, informal, sumaria y expedita que pretende el amparo de los derechos fundamentales de una persona que se ven vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o particular como es del caso donde no reconocieron el derecho que me asiste otorgado por Ley.

No obstante y siendo indispensable para el presente escrito informar que cumplo todos los requisitos para que se proceda la presenta acción y me sea reconocidas las pretensiones (i) legitimación por activa, hoy cuento con las condiciones para que el cargo de ascenso solicitado fuera por dicha disposición; (ii) trascendencia iusfundamental del asunto tiene un gran impacto frente a quienes nos asiste el derecho de aplicación de la Ley 1960 de 2015 dado que se está desconociendo principios como legalidad, unidad normativa e igualdad de trato a nivel nacional que hoy se encuentran desconocidos de la administración GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL que desconoció a luces mi espíritu de superación, sintiéndome hoy suprimida por desarrollar acciones personal encaminado a brindar un mejor futuro a mi familia así como para la sociedad; (iii) agotamiento de los mecanismos judiciales disponibles, salvo la ocurrencia de un perjuicio irremediable (subsidiariedad), teniendo en cuenta que hoy el cargo a mi desconocido se encuentra ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en concurso abierto, las medidas administrativas ordinarias son inoperantes para el momento del reconocimiento del derecho; y (iv) la evidente afectación actual de un derecho fundamental (inmediatez) para mi caso en concreto se encuentran vulnerados mis derechos al trabajo, dignidad, legalidad y al mérito dado que cumplía con todos los requisitos para el ascenso como bien lo dispuso la Ley 1960 de 2019, pero la Administración hizo caso omiso al requerimiento sintiéndome víctima del sistema por mi anhelo a superación personal y crecimiento profesional.

PROCEDENCIA DE ACCION DE TUTELA

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha establecido que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta como es el caso de la firmante.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada como madre cabeza de hogar, que facilita el inmediato restablecimiento de mi derecho preferente frente al cargo vacante.

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para defender derechos que la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO esta desconociendo, la Corte Constitucional puntualizó frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa de la Oficina de Trabajo, cuando demandan reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad ocupacional laboral reforzada:

“Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por ‘romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad’.

... En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización.”

Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a mis circunstancias particulares como accionada para el caso en concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de la estabilidad laboral reforzada en salud. No sin dejar de lado que nos encontramos adicionalmente frente a los derechos de mis hijos menores de edad.

Para casos homólogos la Corte Constitucional ha señalado que no obstante la facultad discrecional que tiene el empleador para modificar las condiciones

laborales de sus trabajadores, cuando se esté ante un acto administrativo o decisión que ordene de manera arbitraria e intempestiva el traslado de un trabajador, que afecte en forma clara, grave y directa los derechos fundamentales del trabajador o de su núcleo familiar¹, procederá el juez constitucional a estudiar el fondo del asunto, y si es del caso ordenar o suspender la orden impartida, motivo por el cual elevo el presente mecanismo constitucional para garantizar las prerrogativas de mi núcleo familiar.

Bajo ese entendido, la jurisprudencia constitucional ha construido varias reglas para evaluar la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones sociales como manifestación del derecho a la seguridad social, a saber: i) que la falta de pago de la prestación o su disminución genere un alto grado de afectación de los derechos fundamentales, en particular del derecho al mínimo vital; ii) que el accionante haya desplegado cierta actividad administrativa y judicial con el objetivo de que le sea reconocida la prestación reclamada; iii) que se acredite siquiera sumariamente, las razones por las cuales el medio judicial ordinario es ineficaz para lograr la protección inmediata de los derechos fundamentales presuntamente afectados; iv) y que exista una mediana certeza sobre el cumplimiento de los requisitos de reconocimiento del derecho reclamado².

En definitiva, el derecho a la seguridad social busca proteger al trabajador cuando por algún evento o contingencia que mengua su salud, calidad de vida o capacidad económica, requiere de la ayuda del Estado y de la comunidad para proveerse los medios mínimos que le garanticen una subsistencia en condiciones dignas. Si bien esta prerrogativa constitucional ostenta un carácter fundamental, no por ello puede hacerse efectiva, en todos los casos, a través de la acción de tutela, porque para ello existen otros mecanismos de defensa judicial previstos por el Legislador. La procedencia de la acción de tutela para obtener la protección del derecho a la seguridad social es excepcional y depende de las circunstancias propias de cada asunto, debiendo el juez constitucional evaluar criterios como la edad, el estado de salud, la composición del núcleo familiar, la situación económica, así como cualquier aspecto que permita identificar por qué este debe ser el mecanismo principal o transitorio de protección.

Teniendo en cuenta los requisitos enunciados, que medios convencionales no gozan de celeridad, siendo esto un hecho notoria que prueba tan siquiera sumariamente la necesidad de dilucidar la situación mediante la presente acción constitucional..

¹ Sentencia T-325 de 2010

² Sentencia T-482 de 2015.

Motivo anterior solicitando a ruego el correspondiente tramite junto con el reconocimiento de todas y cada una de las pretensiones.

Anexos

Pruebas documentales aportadas por la parte accionante:

DOCUMENTALES:

1. Copia derecho de petición.
2. Copia respuesta emitida por parte de la Director Administrativo del Talento Humano de la Gobernación
3. Certificación de fecha de ingreso y sueldo actual
4. Manual de funciones de mi cargo secretario ejecutivo grado 6
5. Manual de funciones para el cargo de auxiliar administrativo grado 9.
7. Acuerdo de la convocatoria No 220 del 19 de abril del 2022

NOTIFICACION:

Recibiré respuesta en las siguientes Direcciones: En la calle 21 # 81b – 30 interior 12 apartamento 103 en la ciudad de Bogotá

Correo electrónico: luzmartinezagudelo@gmail.com; luz.martinez@cundinamarca.gov.co

Sin otro particular,

Luz Mary Martinez Agudelo

LUZ MARY MARTINEZ AGUDELO

C.C 51.660.638

Teléfono 3152129617

Bogotá D.C., 24 de mayo de 2022.

Doctora.

PAULA SUSANA OSPINA FRANCO.

Secretaria de la Función Pública.

Gobernación de Cundinamarca

Bogotá D.C.

REF. DERECHO DE PETICION ARTÍCULO 23 –INFORMACIÓN-.

Reciban de mi parte un cordial saludo.

LUZ MARY MARTINEZ identificada con número de cédula 51660638 expedida en Bogotá, en mi calidad de funcionaria de la Gobernación de Cundinamarca me dirijo ante usted o quien corresponda, en ejercicio del DERECHO DE PETICION, consagrado en el Artículo 23 de la Constitución Nacional en concordancia con los artículo 13 y s.s. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y del artículo 61 del CPTSS para formularle las siguientes:

- Informe por escrito los fundamentos jurídicos o soportes para adelantar el concurso cerrado del 30% únicamente con los cargos de profesionales, profesionales especializados, excluyendo a los funcionarios Técnicos-Asistenciales.

FUNDAMENTOS LEGALES DE LA PETICION:

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA NACIONAL: Preámbulo, arts. 23.
- Sentencia T-1409 de 2013, Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ.
- Sentencia T-487 de 2017 siendo Magistrado Ponente ALBERTO ROJAS RIOS.

Así la facultad consagrada por parte de la Constitución Nacional en el artículo 23 que a reglón seguido manifiesta:

Artículo 23. *Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.*

Teniendo en cuenta lo referenciado, es evidente que me encuentro facultada para presentar y radicar el presente escrito, recibiendo respuesta en términos de ley de manera clara y de fondo, toda vez que acudo ante usted a través del presente mecanismo de participación de manera respetuosa.

Añadiendo que la Honorable Corte Constitucional en jurisprudencia tocó el tema, siendo desarrollado por parte del Magistrado LUIS GUILLERMO GUERRERO PEREZ a través de la sentencia T-1409 de 2013, que en caso de no recibir la información en las condiciones enmarcadas en la Ley 1755 de 2015, se procederá a entablar la respectiva acción de tutela, en tanto se están quebrantando derechos de rango constitucional. Añade que en la misma línea, el Artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 confirma la naturaleza residual de la acción de tutela y sus condiciones de procedencia cuando existe un mecanismo ordinario de defensa, e indica que la eficacia de dichos recursos debe ser apreciada en concreto, "*atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante*", aclarando que frente a el ordenamiento jurídico colombiano no tiene previsto un medio de defensa judicial idóneo ni eficaz diferente de la acción de tutela, creando así la posibilidad de acudir a la acción de tutela.

Postura reiterada a través de la sentencia T-487 de 2017 siendo Magistrado Ponente ALBERTO ROJAS RIOS:

DERECHO DE PETICION Y DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA-Relación

La jurisprudencia de Corte Constitucional ha puesto de relieve la relación existente entre el derecho de acceso a la información y el derecho de petición, precisando que "la Constitución consagra expresamente el derecho fundamental de acceso a información pública (C.P. art. 74) y el derecho fundamental de petición (C.P. art. 23) como herramientas esenciales para hacer efectivos los principios de transparencia y publicidad de los actos del Estado. En este sentido, la Corte ha reiterado que tales derechos son mecanismos esenciales para la satisfacción de los principios de publicidad y transparencia y en consecuencia se convierten en una salvaguarda fundamental de las personas contra la arbitrariedad estatal y en condiciones de posibilidad de los derechos políticos. Por tales razones, los límites a tales derechos se encuentran sometidos a exigentes condiciones constitucionales y el juicio de constitucionalidad de cualquier norma que los restrinja debe ser en extremo riguroso".

RESTRICCION DEL DERECHO A LA INFORMACION PUBLICA-Parámetros constitucionales fijados en la jurisprudencia

RESERVA LEGAL DE INFORMACION PUBLICA-Jurisprudencia constitucional/**RESERVA LEGAL DE INFORMACION PUBLICA**-Criterios/**RESERVA LEGAL DE DOCUMENTOS PUBLICOS**- Operancia sobre información que compromete derechos fundamentales o bienes constitucionales pero no sobre todo el proceso público dentro del cual dicha información se inserta

Sin

DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA-Requisitos para que restricción se encuentre ajustada a la Constitución/RESERVA LEGAL DE INFORMACION PUBLICA-Casos en que resulta legítima

Teniendo en cuenta lo referenciado, solicito se allegue de manera pronta mis peticiones junto con los documentos requeridos, que hoy la omisión presentada puede estar repercutiendo en lesionar derechos de carácter fundamental como el de igualdad y al mérito.

Agradezco su atención prestada, atento frente a cualquier inquietud o solicitud en la dirección Calle 21 No.81B30 Int.12 Apar.103, portal de modela 1, en la ciudad en la ciudad de Bogotá, y correo electrónico luz.martinez@cundinamarca.gov.co

Sin otro particular,



LUZ MARY MARTINEZ

CC. No. 51660638 expedida en Bogotá

PC

PC

DATH-SFP

Bogotá D.C., 2 de junio de 2022

Señora

LUZ MARY MARTÍNEZ

CC.No.51660638

Bogotá D.C.

ASUNTO: Respuesta a petición radicada por correo electrónico 25/05/2022

Respetada señora Luz Mary,

En atención a la solicitud del asunto en la cual requiere información sobre la motivación para la apertura del concurso del 30% para suplir cargos de profesional especializado y profesional universitario, estando dentro de término legal se da respuesta a la misma, así:

Sea lo primero indicarle que el alistamiento del proceso de concurso cerrado y de ascenso, se preparó para los cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial. La Secretaría de la Función Pública presentó a consideración de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- un total de ciento once vacantes y en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019 únicamente el 30% corresponden a concurso de ascenso.

El concurso de ascenso por méritos se orientó con el criterio de motivar a los funcionarios de carrera en los diferentes niveles jerárquicos y grados, brindándoles la oportunidad para concursar por cargos de niveles superiores al que actualmente ostentan en propiedad. Dicho proceso de ascenso permite aspirar a niveles y grados más elevados de tal manera que privilegia el esfuerzo de las personas que han logrado títulos profesionales y posgrados. De esta manera, aquellas personas que desempeñan cargos de técnicos y asistenciales con derechos de carrera tendrán oportunidad de concursar en ascenso con la expectativa de vincularse de forma definitiva en los empleos superiores de acuerdo con su condición académica y de experiencia.

Ahora bien, como se indicó en precedencia, la Secretaría de la Función Pública determinó ciento once cargos que fueron clasificados 33 por concurso de ascenso y 78 por concurso abierto.



Gobernación de
Cundinamarca



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 2.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1360
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

Al respecto debe indicarse que de acuerdo a la normatividad vigente, la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, mediante su artículo 2º modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, el cual se encuentra con el siguiente tenor literal:

<<Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

(...) El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando: (...)

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso>> (Subrayado fuera de texto)

Lo anteriormente expuesto y relacionado con privilegiar el mérito en el concurso de ascenso se empalma con las finalidades del Plan Institucional de Capacitación <<PIC 2022>>. El Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2022 refleja las necesidades de capacitación académica de nuestros servidores públicos, las que se plasmaron en encuestas y en reuniones con las diferentes dependencias, lo que permitió ejecutar con recursos y con gestión, los diferentes cursos y diplomados para enriquecer y actualizar a nuestro recurso más importante, Nuestros Servidores Públicos.

De otro lado, tenemos la <<META 379: Beneficiar a 58 Funcionarios del Nivel Profesional para el acceso y permanencia en estudios universitarios de especialización>>, con el objetivo de la referida Meta, se pretende que nuestros Servidores Públicos del nivel Profesional se especialicen en temas relevantes para el desarrollo cabal de las funciones desempeñadas para las cuales fueron nombrados, impactando en la prestación del servicio a nuestros Clientes Internos y Externos.

Esperando haber dado respuesta a su solicitud de información, le recordamos que puede radicar sus solicitudes, quejas o reclamos al correo institucional Daniela.aldana@cundinamarca.gov.co o acercarse a las instalaciones de la

Gobernación de Cundinamarca ubicada en la Av. 26 #5 1 – 53, Torre Central, Piso 2º, Secretaría de la Función Pública para radicarlas en la ventanilla de correspondencia.

Cordialmente,



FREDDY ORLANDO BALLESTEROS VELOSA
DIRECTOR DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Revisó: Diana Milena Martínez Roldán – Abogada Asesora- DATH-SFP
Natalia Andrea Fernández Rodríguez – Gerente DATH-SFP
Jaime Alfonso Velásquez Hurtado - Profesional Especializado DATH-SFP

Proyectó: Francisco Gustavo Cufiño- Abogado DATH-SFP

Los aquí firmantes certificamos que hemos revisado y aprobamos que el documento contiene información fidedigna y se ajusta a las condiciones técnicas, financieras y jurídicas de conformidad con la normatividad vigente aplicable, la cual fue estudiada, proyectada, revisada y aprobada con la debida diligencia.



EL DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICA:

Que de conformidad con la información que reposa en la respectiva historia laboral y en el sistema Kactus, a la fecha se encuentra activo en la planta de personal del sector central de la Administración Pública Departamental, el servidor público que se relaciona a continuación:

Nombre: LUZ MARY MARTINEZ AGUDELO
Identificación: 51.660.638
Fecha de Ingreso: 1 de diciembre de 1983
Tipo de Vinculación: ESCALAFONADO
Denominación Empleo: SECRETARIO EJECUTIVO
Código y Grado: 42506A

Que actualmente devenga los siguientes valores por concepto de:

Asignación Básica: \$ 2.678.006,00
Gastos de Representación: \$ 0,00
Prima Técnica: \$ 0,00
Sobresueldo: \$ 535.601,00
Prima Antigüedad: \$ 401.701,00
Total: \$ 3.615.308,00

NIT de la Gobernación de Cundinamarca: 899999114-0

La presente certificación se expide en la ciudad de Bogotá D. C., el 10 de junio de 2022, a solicitud de (el)/(la) Interesado (a).



FREDDY ORLANDO BALLESTEROS VELOSA
Director de Administración del Talento Humano

2.2. SECRETARIO 440 06

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel:	ASISTENCIAL
Denominación:	SECRETARIO
Código:	440
Grado:	06
N.º de cargos:	2
Dependencia:	DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO
Jefe Inmediato:	QUIEN EJERZA LA JEFATURA DE LA DEPENDENCIA
II. ÁREA FUNCIONAL: DEPENDENCIAS Y PROCESOS	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Ejecutar labores de apoyo y de asistencia administrativa en los procesos y procedimientos del área de desempeño, con la realización eficiente y oportuna de las actividades	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
<ol style="list-style-type: none">1. Recibir, clasificar, confrontar y archivar documentos de conformidad con las tablas de retención documental que se apliquen a los resultados de los procesos del área de desempeño.2. Digitar documentos, informes, cuadros, y trabajos que le sean requeridos en desarrollo de las actividades del área de desempeño.3. Recibir y efectuar llamadas telefónicas, y transmitir mensajes de acuerdo con las orientaciones del jefe inmediato.4. Preparar correspondencia, documentos e informes de la dependencia de acuerdo con las instrucciones recibidas.5. Colaborar con el informe de requerimientos de elementos y útiles de oficina, y controlar su correcta utilización.6. Apoyar al jefe inmediato en la aplicación de los procedimientos inherentes al área de desempeño.7. Colaborar en la atención a los funcionarios o usuarios de los procesos del área de desempeño.8. Proveer información asociada a la operación de los procesos transversales relacionados con el Sistema Integrado de Gestión.9. Apoyar el desarrollo de las actividades administrativas de la Dependencia que le sean asignadas según procedimientos y necesidades establecidas.10. Contribuir desde el ámbito de su competencia en la identificación y ejecución de acciones para la mitigación de los riesgos.11. Mantener actualizada la información en los diferentes medios dispuestos por la Entidad, en cumplimiento de las políticas de operación vigentes.	

12. Adelantar acciones que contribuyan a la gestión del conocimiento en temas propios de la Dependencia.
13. Las demás funciones asignadas por la autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del empleo.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Estructura del Estado.
2. Manejo de herramientas ofimáticas (Office e internet)
3. Protocolo de servicio al ciudadano.
4. Técnicas de redacción.
5. Técnicas en archivo y manejo de correspondencia.

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMUNES	POR NIVEL JERARQUICO
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a Resultados. • Orientación al usuario y al ciudadano. • Trabajo en equipo. • Compromiso con la Organización. • Adaptación al cambio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de la Información. • Relaciones Interpersonales. • Colaboración.

VIII. REQUISITOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA Y EXPERIENCIA

Formación Académica	Experiencia
<ul style="list-style-type: none"> • Diploma de bachiller en cualquier modalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sesenta (60) meses de experiencia laboral.

IX. ALTERNATIVA

Un (1) año de educación superior por un (1) año de experiencia y viceversa.

I. IDENTIFICACIÓN	
NIVEL:	Asistencial
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO:	Auxiliar Administrativo
CÓDIGO:	407
GRADO:	09
N° DE EMPLEOS:	Once (11)
DEPENDENCIA:	Donde se ubique según la organización interna
EMPLEO DEL JEFE INMEDIATO:	Quien ejerza la supervisión directa.
II. ÁREA Y PROCESO	
Dependencia: Donde se ubique según la organización interna. Procesos de Gestión Documental y Atención al Usuario.	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Apoyar la realización de actividades de carácter administrativo mediante la participación en los procesos y aplicación de los procedimientos de las dependencias departamentales, de manera eficiente y oportuna.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
Gestión Documental	
<ol style="list-style-type: none">1. Realizar todas las actividades relacionadas con el control, organización, clasificación y mantenimiento del archivo de gestión de su dependencia y de su secretaría, aplicando las tablas de retención documental, normatividad vigente de archivo y demás procedimientos establecidos en el proceso de gestión documental.2. Desempeñar funciones de oficina y de asistencia administrativa relacionada con los procesos en que participe y la dependencia a la que pertenezca.3. Organizar, clasificar y entregar en términos de veracidad y oportunidad la información solicitada para la presentación de informes a cargo de la dependencia.4. Ejecutar y gestionar los trámites internos y externos que se requieran para el cumplimiento de las funciones de la dependencia.5. Elaborar las respuestas a las peticiones, quejas y reclamos, asignadas por el jefe inmediato.6. Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativo y responder por la exactitud de estos.7. Recibir, revisar, radicar, clasificar y distribuir la correspondencia oportunamente de acuerdo con el procedimiento de gestión documental y los sistemas de información establecidos.8. Preparar y consolidar informes y documentos de la dependencia de acuerdo con las instrucciones recibidas.9. Realizar el control de términos, de las PQRS a través del aplicativo de gestión documental.10. Elaborar los actos administrativos y demás documentos que le asigne el jefe inmediato, relacionados con el cumplimiento de las funciones administrativas de cada dependencia.11. Ejecutar las actividades logísticas y administrativas propias de la dependencia de	

conformidad con las instrucciones recibidas de su jefe inmediato.

12. Hacer uso de los aplicativos tecnológicos dispuestos para la gestión de la información de la dependencia.
13. Mantener bajo reserva la información a la que tenga acceso en virtud del cumplimiento de las funciones asignadas.

Atención al Usuario

14. Ejecutar los protocolos de atención y orientación establecidos en el proceso de Atención al Usuario.
15. Atender, orientar y servir a los usuarios internos y externos cumpliendo altos estándares de amabilidad, eficiencia, cercanía y calidad.
16. Las demás funciones generales comunes y por nivel establecidas en el Decreto 097 de 2019.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Gestión documental.
2. Ciudadano digital.

VI. COMPETENCIAS

- Las competencias comportamentales son las establecidas en el Decreto Departamental 097 de 2019, para el nivel asistencial.
- Las competencias funcionales son las establecidas para los procesos de gestión documental y de Atención al Usuario, contenidas en el Decreto Departamental 097 de 2019, para el nivel asistencial.

VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

1. Diploma de bachiller en cualquier modalidad y
2. Ocho (8) años de experiencia laboral.

VIII. ALTERNATIVA

Las alternativas para el nivel asistencial, son las establecidas en el Decreto Departamental 097 de 2019.

DATH-SFP

Bogotá D.C., 2 de junio de 2022

Señora

LUZ MARY MARTÍNEZ

CC.No.51660638

Bogotá D.C.

ASUNTO: Respuesta a petición radicada por correo electrónico 25/05/2022

Respetada señora Luz Mary,

En atención a la solicitud del asunto en la cual requiere información sobre la motivación para la apertura del concurso del 30% para suplir cargos de profesional especializado y profesional universitario, estando dentro de término legal se da respuesta a la misma, así:

Sea lo primero indicarle que el alistamiento del proceso de concurso cerrado y de ascenso, se preparó para los cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial. La Secretaría de la Función Pública presentó a consideración de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- un total de ciento once vacantes y en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019 únicamente el 30% corresponden a concurso de ascenso.

El concurso de ascenso por méritos se orientó con el criterio de motivar a los funcionarios de carrera en los diferentes niveles jerárquicos y grados, brindándoles la oportunidad para concursar por cargos de niveles superiores al que actualmente ostentan en propiedad. Dicho proceso de ascenso permite aspirar a niveles y grados más elevados de tal manera que privilegia el esfuerzo de las personas que han logrado títulos profesionales y posgrados. De esta manera, aquellas personas que desempeñan cargos de técnicos y asistenciales con derechos de carrera tendrán oportunidad de concursar en ascenso con la expectativa de vincularse de forma definitiva en los empleos superiores de acuerdo con su condición académica y de experiencia.

Ahora bien, como se indicó en precedencia, la Secretaría de la Función Pública determinó ciento once cargos que fueron clasificados 33 por concurso de ascenso y 78 por concurso abierto.



SC-CER 303287



ST-CER65785



Gobernación de
Cundinamarca



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central Piso 2.
Código Postal: 111321 - Teléfono: 749 1360
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

Al respecto debe indicarse que de acuerdo a la normatividad vigente, la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, mediante su artículo 2º modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, el cual se encuentra con el siguiente tenor literal:

<<Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

(...) El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando: (...)

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso>> (Subrayado fuera de texto)

Lo anteriormente expuesto y relacionado con privilegiar el mérito en el concurso de ascenso se empalma con las finalidades del Plan Institucional de Capacitación <<PIC 2022>>. El Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2022 refleja las necesidades de capacitación académica de nuestros servidores públicos, las que se plasmaron en encuestas y en reuniones con las diferentes dependencias, lo que permitió ejecutar con recursos y con gestión, los diferentes cursos y diplomados para enriquecer y actualizar a nuestro recurso más importante, Nuestros Servidores Públicos.

De otro lado, tenemos la <<META 379: Beneficiar a 58 Funcionarios del Nivel Profesional para el acceso y permanencia en estudios universitarios de especialización>>, con el objetivo de la referida Meta, se pretende que nuestros Servidores Públicos del nivel Profesional se especialicen en temas relevantes para el desarrollo cabal de las funciones desempeñadas para las cuales fueron nombrados, impactando en la prestación del servicio a nuestros Clientes Internos y Externos.

Esperando haber dado respuesta a su solicitud de información, le recordamos que puede radicar sus solicitudes, quejas o reclamos al correo institucional Daniela.aldana@cundinamarca.gov.co o acercarse a las instalaciones de la

Gobernación de Cundinamarca ubicada en la Av. 26 #5 1 – 53, Torre Central, Piso 2º, Secretaría de la Función Pública para radicarlas en la ventanilla de correspondencia.

Cordialmente,



FREDDY ORLANDO BALLESTEROS VELOSA
DIRECTOR DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Revisó: Diana Milena Martínez Roldán – Abogada Asesora- DATH-SFP
Natalia Andrea Fernández Rodríguez – Gerente DATH-SFP
Jaime Alfonso Velásquez Hurtado - Profesional Especializado DATH-SFP

Proyectó: Francisco Gustavo Cufiño- Abogado DATH-SFP

Los aquí firmantes certificamos que hemos revisado y aprobamos que el documento contiene información fidedigna y se ajusta a las condiciones técnicas, financieras y jurídicas de conformidad con la normatividad vigente aplicable, la cual fue estudiada, proyectada, revisada y aprobada con la debida diligencia.





REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 220
19 de abril del 2022



“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA – Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022”

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, 30 y 31 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020, en el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021 y en los numerales 20 del artículo 3 y 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, 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 ibídem 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 establezcan la presente ley y el reglamento” (...) y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

El artículo 28 de la 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.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas

[Firma manuscrita]

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

En el mismo sentido, el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)"*, precisando que el de Ascenso *"(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos"*.

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

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 referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece 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 adelantar estos concursos.

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

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

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.

A su vez, el Parágrafo 2 del artículo 263 de la antes citada Ley 1955 de 2019, determina que

Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada.

Con relación a esta última obligación, el Parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, establece que *"la administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados por personas en condición de prepensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019"*.

Adicionalmente, el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, mediante el cual se adiciona el artículo 2.2.12.1.2.4 al Decreto 1083 de 2015, dispone que *"Para el caso de la provisión definitiva de cargos públicos a través de concursos de mérito de servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional que les falte tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación o de vejez, se deberá tener en cuenta lo establecido en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019"*.

El 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 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"*.

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar 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 adelantando tales concursos.

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

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 de *Conductor o Conductor Mecánico*, en lugar de la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.

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 (...).

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, establece:

ARTÍCULO 2. Equivalencia de experiencias. *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencia (sic) a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas.*

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA– Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

servicio en los consultorios jurídicos, monitorias (sic), contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

(...)

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.

El artículo 1 del Decreto 952 de 2021, "Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 (...)", 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 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.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

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).

(...)

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.

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 para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique".

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

Finalmente, el numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados de la CNSC, 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, suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena y autorizar, con posterioridad a su aprobación y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Inscripciones, los ajustes que las entidades soliciten a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en su Oferta Pública de Empleos de Carrera, en adelante OPEC, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos de dichos Acuerdos en los que se define la OPEC o las reglas que rigen tales procesos de selección.

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó, conjuntamente con la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, en adelante la Entidad, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el(la) Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores, certificando igualmente "(...) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente", el cual fue remitido a la CNSC mediante el radicado No. 2022RE036894 del 28 de febrero del 2022. 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

11
P

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

exclusiva responsabilidad de la entidad (...), por lo que se exige a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)"

Además, para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, dichos servidores públicos, mediante radicado No. 2022RE050098 del 23 de marzo de 2022, certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esta modalidad, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tales empleos en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, en los términos señalados en la Parte II del Anexo Técnico de la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021.

En cuanto a la aplicación del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 y del artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, la ENTIDAD mediante radicado No. 2022RE045661 del 11 de marzo de 2022, no reportó la existencia de servidores públicos en condición de pre-pensionados.

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*.

Con relación a la aplicación del artículo 2 del Decreto 498 de 2020, la ENTIDAD no reportó la existencia de servidores públicos provisionales activos de los Niveles Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto Ley 785 de 2005, que desde entonces no han cambiado de empleo.

Con base en esta OPEC, así registrada y certificada en SIMO por la ENTIDAD, la Sala Plena de la CNSC, conforme lo establecido en el numeral 20 del artículo 3 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, en sesión del 8 de marzo de 2022, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer las vacantes definitivas de los empleos referidos en el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA, que se identificará como "*Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022*".

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 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:

- Convocatoria y divulgación
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Declaratoria de vacantes desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad Abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad Abierto.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante *VRM*, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA. Las 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 normativa vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, los Decretos Ley 760 y 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, las Leyes 1955 y 1960 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113 y 2119 de 2021, el Decreto 952 de 2021, el artículo 2 del Decreto 1415 de 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. Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también regulados por la Ley 2043 de la misma fecha, para efectos de la *VRM* y la *Prueba de Valoración de Antecedentes* de este proceso de selección, se van a aplicar, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del Derecho.

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

1. A cargo de los aspirantes: El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades (*Ascenso* o *Abierto*), el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para 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 los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo, en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co enlace de SIMO.

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.

PARÁGRAFO. Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria 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:**
 1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
 2. Registrarse en el SIMO.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección.
6. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
7. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
8. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad 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 establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
6. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

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

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No ser ciudadano(a) colombiano(a) o ser menor de edad.
3. No presentar, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas previstas para este proceso de selección.
4. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
6. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
7. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
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 ofrece 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.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

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

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

PARÁGRAFO 2. En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

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

PARÁGRAFO 4. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas y de Ejecución* 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 en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas, sin 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 de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

**TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	32	33
TOTAL	32	33

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

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	54	54
Técnico	13	13
Asistencial	6	11
TOTAL	73	78

**TABLA No. 3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO
EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	11	11
TOTAL	11	11

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

N

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA– Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de 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 referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad del Representante Legal de la ENTIDAD informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de 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 hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal o cualquier otra persona de la ENTIDAD no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente *Etapa de Inscripciones* para la modalidad de Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en el numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021 o en la norma que lo modifique o sustituya.

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

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

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, 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 del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

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

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

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

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

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

PARÁGRAFO. Si antes de finalizar el plazo de inscripciones *para este Proceso de Selección en la modalidad Abierto* no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

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, 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 la *Etapa de Inscripciones*, conforme a la última "*Constancia de Inscripción*" generada 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.

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, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

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.

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

ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales, Pruebas de Ejecución y la Valoración de Antecedentes*, según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 4
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
TOTAL		100%	

* Con excepción de los empleos de Conductor Mecánico o Conductor (u otros con diferente denominación pero que su Propósito Principal sea el de conducir vehículos).

**TABLA No. 5
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS DE CONDUCTOR MECÁNICO O CONDUCTOR***

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

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

TABLA No. 6

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA-- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO PARA LOS EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

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

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

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas Escritas y de Ejecución* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derechos y, particularmente, en estos 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. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Solamente se va a aplicar a los aspirantes admitidos a los empleos especificados en el artículo 16 del presente Acuerdo que hayan superado la *Prueba Eliminatoria*, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.


PARÁGRAFO. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2 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 han 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.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del 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 y/u otras irregularidades, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

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

ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte,

2


"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

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 normativa precitada, del artículo 1 del Decreto 498 de 2020, que modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. CNSC-0013 de 2021, o de las normas que los modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1. En el *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* los correspondientes elegibles para los empleos ofertados en esta modalidad tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en el mismo proceso.

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

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

ARTÍCULO 26. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una *Lista de Elegibles*, la Comisión de Personal 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. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será archivada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *Lista de Elegibles* podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

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

ARTÍCULO 27. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 26 del presente Acuerdo,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

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

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

PARÁGRAFO. Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

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

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

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien 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.
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 VACANTE DE UN EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTES UBICACIONES GEOGRÁFICAS O SEDES. En firme la respectiva *Lista de Elegibles* o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la ENTIDAD programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante para los empleos ofertados con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, de conformidad con las disposiciones establecidas para estos fines en el Acuerdo 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 del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o en un empleo igual o equivalente, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

✓

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA- Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2304 de 2022"

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, con la excepción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección ocupados por servidores públicos en condición de prepensionados, las cuales tendrán una vigencia de tres (3) años, contados a partir de su firmeza total, en los términos del Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en concordancia con el artículo 2.2.12.1.2.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021.

PARÁGRAFO. Para los empleos ofertados que cuenten con vacantes ocupadas por los empleados en condición de prepensionados a los que se refiere el Parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en concordancia con el artículo 2.2.12.1.2.4 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 1415 de 2021, los respectivos nombramientos en *Periodo de Prueba* se realizarán en estricto orden de elegibilidad, iniciando con la vacante que cuente con la fecha más próxima para realizar este nombramiento, teniendo en cuenta que las *Listas de Elegibles* para estas vacantes solamente se pueden utilizar una vez los respectivos empleados en condición de prepensionados que las ocupan, causen su derecho pensional.

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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., el 19 de abril del 2022


JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO


NICOLÁS GARCÍA BUSTOS
Representante Legal
Gobernación de Cundinamarca

Aprobó: Ruth Melisa Mattos Rodríguez - Asesora Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
Revisó: Jennyffer Johana Beltrán Ramírez - Profesional Esp. del Despacho
Leidy Geraldine Urbano Avendaño - Profesional Esp. del Despacho
Luis Gabriel Rodríguez de la Rosa - Profesional Esp. del Despacho
Nathalia K. Rodríguez Muñoz - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022
Proyectó: Constanza Melissa Méndez - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 - CNSC
María Paula Segura - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 - CNSC
Juan Manuel Triana Castillo - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 - CNSC
Leidy Viviana Pérez Buítrago - Profesional Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial 2022 - CNSC

Aprobó: Paula Susana Ospina Franco - Secretaría de la Función pública de la Gobernación de Cundinamarca
Freddy Gustavo Orjuela Hernández - Secretario Jurídico - Gobernación de Cundinamarca
Revisó: Freddy Orlando Ballesteros Velosa - Director de Administración del Talento Humano - SFP - Gobernación de Cundinamarca
Erick Johany Galeano Basabe - Director de Conceptos y Estudios Jurídicos - Secretaría Jurídica - Gobernación de Cundinamarca