

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO CUARENTA Y OCHO (48) CIVIL DEL CIRCUITO DE
BOGOTÁ

Carrera 10 No. 14-33 piso 15 Edificio Hernando Morales Molina

j48cctobt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de octubre de 2024

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA PRIMERA INSTANCIA
ACCIONANTE: RICARDO RENÉ DUPLAT DURÁN
ACCIONADO: (i) COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL –
CNSC
(ii) UNIVERSIDAD LIBRE
(iii) UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE
AERONÁUTICA CIVIL - AEROCIVIL
RADICADO: 11001310304820240048200
DERECHO: PETICIÓN, DEBIDO PROCESO
PROVEIDO: AUTO ADMITE

Teniendo en cuenta que la presente acción constitucional cumple con los requisitos establecidos en el artículo 14 del Decreto 2591, se DISPONE:

1. Admitir la acción de Tutela instaurada por RICARDO RENÉ DUPLAT DURÁN en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, La Universidad Libre y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN por la presunta vulneración del derecho fundamental del debido proceso y petición.

2. Ordenar que por secretaría se notifique por el medio más expedito a los accionados, para que en el término de un (01) día siguiente al recibo de la notificación respectiva haga las manifestaciones que estime pertinentes sobre el particular, en

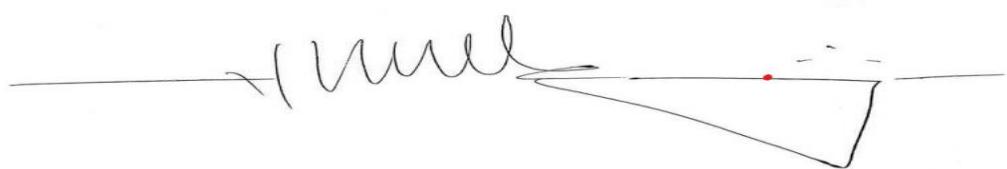
especial sobre los hechos relatados, información que deberá ser remitida al correo institucional so pena de incurrir en las sanciones previstas en el Decreto 2591 de 1991.

3. Ordenar que por Secretaría se proceda a fijar un aviso en el micrositio, publicitando la presente providencia, junto con la presente acción de tutela y anexos, a efecto de que los demás participantes e interesados que participaron en la selección 2509-AEROCIVIL PRIMERA FASE para el cargo de Profesional Aeronáutico, si a bien lo tienen se pronuncien sobre el particular ejerciendo su derecho de defensa y contradicción, para tal fin también fíjese copia de la presente solicitud de tutela.

4. Exhortar a los accionados para que por su intermedio notifiquen a los interesados y que participaron en la selección 2509-AEROCIVIL PRIMERA FASE para el cargo de Profesional Aeronáutico, informándoles de la existencia de esta acción para que ejerzan su derecho a la defensa y contradicción, y oportunamente acrediten ante este Juez Constitucional tal actuación.

NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE

EL JUEZ,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ariza', is written over a horizontal line. To the right of the signature, there is a large, stylized, hand-drawn shape that resembles a triangle or a bracket, also drawn over the horizontal line. There are a few small red dots scattered around the signature area.

ALBERTO ENRIQUE ARIZA VILLA

SEÑOR:

JUEZ DE TUTELA (REPARTO)

E.S.D.

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA

ACCIONANTE: RICARDO RENE DUPLAT DURAN

ACCIONADOS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – UNIVERSIDAD LIBRE.

RICARDO RENE DUPLAT DURAN, mayor de edad, vecino y residenciado en esta ciudad, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, por medio de la presente interpongo ACCIÓN CONTITUCIONAL DE TUTELA, contra la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – DIAN - UNIVERSIDAD LIBRE, con base en los siguientes:

HECHOS:

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), sometió a concurso a través del SIMO el siguiente empleo:

Profesional aeronáutico iii

📌 nivel: profesional aeronáutico 📌 denominación: profesional aeronáutico iii 📌 grado: 20 📌 código: 41 📌 número opec: 209811 📌 asignación salarial: \$4927521 📌 vigencia salarial: 2022

📌 UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL__INGRESO 📌 Cierre de inscripciones: 2024-04-15

👤 Total de vacantes del Empleo: 1 📄 [Manual de Funciones](#)

2. Una vez superado la valoración de requisitos mínimos para ser admitido, se presentó la prueba escrita, en la cual superé el puntaje de aprobación:

Prueba	Puntaje aprobatorio	Resultado parcial	Ponderación
Prueba de Competencias Comportamentales	No aplica	75.00	10
Prueba de Competencias Funcionales	65.0	71.91	50
Prueba de Integridad	No aplica	70.83	15
Verificación Requisito Mínimos	No aplica	Admitido	0

3. Después de esto, la CNSC habilitó el aplicativo SIMO para la interposición de las reclamaciones contra los resultados obtenidos en las Pruebas Escritas, las cuales podían formularse entre las 00:00 horas del día 13 de septiembre hasta las 23:59 horas del 19 de septiembre de 2024. Precizando que los días 14 y 15 de septiembre de 2024 no se habilitó el aplicativo SIMO, en consideración a que estos no eran hábiles.
4. Yo realicé un proceso de reclamación, por el cual fui citado a la jornada de acceso al material de pruebas; la cual tuvo lugar el día 29 de septiembre de 2024, y cuyo contenido de la reclamación adjunto como prueba.

5. Parte de esta reclamación esta compuesta por el siguiente fragmento:

“(...) respetuosamente me permito presentar una solicitud de revisión sobre los resultados obtenidos en la Prueba de Competencias Funcionales, específicamente en los ítems 20 y 23 de la prueba funcional general, y el ítem 48 de la prueba funcional específica, los cuales presentan inconsistencias en su formulación que considero afectan el propósito de evaluación objetivo de dichas preguntas. Ítem 20 (Prueba Funcional General): Este ítem plantea una pregunta basada en el análisis de una tabla que describe las horas de vuelo de aeronaves pertenecientes a diversas compañías, junto con las horas de mantenimiento de cada una. La redacción del ítem solicita determinar cuál es la compañía con la "mejor" tasa de horas de vuelo. Mi observación radica en el uso inadecuado del término "mejor", el cual implica un juicio de valor subjetivo, generando ambigüedad en la interpretación. No se especifica qué se entiende por "mejor" ni para quién lo es, lo cual introduce un margen de confusión. Por ejemplo, desde la perspectiva de un usuario, "mejor" podría significar menos horas de vuelo, mientras que para una compañía podría significar lo contrario, es decir, mayor uso y rentabilidad de la aeronave. La falta de precisión en el término afecta la claridad del constructo evaluado, dificultando la adecuada medición de las competencias pretendidas. En mi concepto, el uso de "mayor" o "menor" tasa habría sido más adecuado, permitiendo una respuesta objetiva. Ítem 23 (Prueba Funcional General): Este ítem solicita analizar una tabla que describe el número de horas de trabajo de operarios en diversas compañías. Al igual que en el ítem 20, se utiliza la palabra "mejor" para indagar sobre la tasa de horas trabajadas. Nuevamente, considero que el uso del término "mejor" es inapropiado, ya que implica un juicio de valor, lo cual no corresponde a lo que parece pretender medir el ítem. La pregunta debería haberse formulado en términos cuantitativos (mayor o menor tasa de horas), lo cual sería más acorde con la naturaleza del análisis requerido. Esta redacción confusa genera una interpretación subjetiva que puede afectar la medición adecuada de las competencias (...)”

En esta parte de la reclamación, argumento de forma respetuosa las razones por las cuales considero que estos ítems tienen problemas de construcción, a lo cual la universidad libre, como consta en la respuesta que adjunto a este documento, se limita a describir las fases de construcción para la elaboración de las preguntas que componen el examen, pero en ningún momento se argumenta por que lo que expongo en cuanto a problemas de construcción es irrelevante o no aplica. Es decir, no hay una respuesta de fondo a mi reclamación.

6. Otra parte de esta reclamación está compuesta por lo siguiente:

“(...) En virtud de lo expuesto, solicito respetuosamente que estos tres ítems sean revisados por un tercero, puesto que aquella institución que construyó el ítem no puede dar un concepto sobre la calidad de este, pues existe un sesgo al ser juez y parte, y que, de encontrarse válidas mis observaciones, se proceda a excluirlos del cálculo de mi puntaje final en la Prueba de Competencias Funcionales. (...)”

A lo que la universidad libre responde que:

“(...) Teniendo en cuenta lo expuesto, es preciso informarle que el Acuerdo de Convocatoria No. 74 de 2023, así como su respectivo Anexo, documentos que reglamentan el Proceso de Selección No. 2509 Aerocivil Primera Fase; NO incluye dentro de su articulado un segundo evaluador o un verificador independiente al propio Operador del concurso que aplicó las Pruebas Escritas, razón por la cual NO es procedente atender su solicitud, pues no es posible ir más allá de lo que la Ley ordena (...)”

Es decir que los mismos encargados de construir las preguntas son quienes deciden que estas están bien construidas, sin tener en cuenta mis argumentos, los cuales considero válidos.

7. Durante la jornada de acceso al material de pruebas, pude observar que la hoja de respuestas correctas suministradas a otros concursantes, algunas de estas preguntas marcaban ELIMINADO, en lugar de una opción de respuesta, lo que indica que las fases de construcción de preguntas no son infalibles, por lo cual una descripción de estas no es una respuesta de fondo a mi reclamación.

DERECHOS VULNERADOS:

1. Derecho de Petición (Artículo 23 de la Constitución Política de Colombia):

El derecho de petición me garantiza la posibilidad de presentar solicitudes respetuosas a las autoridades públicas y a recibir una respuesta de fondo, clara, precisa y oportuna. En el presente caso, presenté una reclamación formal dentro del proceso de concurso público ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre, las cuales están encargadas de la evaluación de las pruebas escritas. Sin embargo, la respuesta recibida no abordó de manera sustancial los argumentos expuestos en mi reclamación. En lugar de resolver las inconsistencias puntuales que señalé sobre la construcción de ciertos ítems de la prueba, la respuesta se limitó a una descripción genérica de las fases de construcción de las preguntas, sin brindar un análisis profundo de mis observaciones, lo cual constituye una clara vulneración del derecho de petición, al no recibir una respuesta adecuada y de fondo a lo solicitado.

2. Derecho al Debido Proceso (Artículo 29 de la Constitución Política de Colombia):

El debido proceso es un derecho fundamental que garantiza a todas las personas un tratamiento justo, con acceso a las garantías legales dentro de los procedimientos judiciales y administrativos. En el contexto del concurso de méritos al que me he sometido, este derecho incluye el derecho a que mis reclamaciones sean resueltas de forma adecuada, con una respuesta que considere los argumentos presentados en defensa de mis intereses. La falta de una contestación de fondo sobre la validez de mis observaciones a los ítems del examen afecta mi derecho al debido proceso, al no garantizar una valoración imparcial y objetiva de los reclamos, ni permitir el acceso a un segundo evaluador o verificador independiente que revise de manera justa los ítems

cuestionados, generando un trato desigual y una omisión en la correcta administración del proceso.

PRUEBAS

Con el fin de establecer la vulneración de los derechos, solicito señor Juez se sirva tener en cuenta las siguientes pruebas:

1. Solicitud de Revisión de Resultados - Prueba de Competencias Funcionales
2. Respuesta a solicitud por parte de Universidad Libre

PRETENCIONES:

Solicito respetuosamente al señor Juez:

1. Requiérase señor Juez, a la Universidad Libre, para que llegue a su Despacho, El cuestionario correspondiente a mi nombre cargo PROFESIONAL AERONÁUTICO III del concurso UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE AERONAUTICA CIVIL_INGRESO, donde obran los ítems o problemas planteados a resolver, mi hoja de respuestas y la hoja de respuestas clave, a fin de que su señoría verifique por sí mismo la veracidad de mis argumentos en el escrito de reclamación, en particular el que corresponde al punto No. 5.
2. Que se ordene a la Universidad Libre, y a la CNSC, dar una respuesta a mi reclamación de manera clara, puntual, precisa, de fondo y conforme a la Ley respecto a cada uno de mis argumentos plasmados en mi reclamación.
3. Solicito respetuosamente al señor Juez que, en virtud de la imparcialidad y el derecho al debido proceso, se ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y a la Universidad Libre que los ítems cuestionados en mi reclamación sean revisados y evaluados por un tercero independiente, diferente a la Universidad Libre, debido a que dicha institución fue la encargada de la construcción de los ítems, lo que genera un evidente conflicto de interés al actuar como juez y parte en el proceso. Este tercero deberá analizar los ítems y determinar si mis observaciones sobre la formulación de las preguntas son válidas.
4. En caso de que los accionados no encuentren un fundamento jurídico y lógico que desvirtúe los argumentos presentados en mi reclamación, solicito respetuosamente que se ordene la exclusión de los ítems cuestionados del cálculo de mi puntaje final en la Prueba de Competencias Funcionales, de acuerdo con lo planteado en mi reclamación inicial, y que el resultado final sea recalculado de manera objetiva.

5. Y las más importante señor Juez, ordenar que la respuesta dada a mi petición, sea con copia a su Despacho, para que su señoría sea garante del cumplimiento de la misma, y que el accionado no vaya a emitir otra respuesta escueta.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

1. Constitución Política de Colombia:

- **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.” Este artículo consagra el derecho fundamental de petición, que obliga a las autoridades a responder de manera clara, precisa y de fondo dentro de un término razonable, lo cual no ha sido garantizado en el presente caso, dado que la respuesta recibida no abordó los puntos esenciales planteados en mi reclamación.
- **Artículo 29:** "El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y observando la plenitud de las formas propias de cada juicio." Este artículo garantiza el derecho al debido proceso, tanto en actuaciones judiciales como administrativas. En el contexto de los concursos públicos, como el convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), los participantes tienen el derecho de que sus reclamaciones sean tratadas con rigurosidad, transparencia e imparcialidad, con respuestas claras y motivadas. La omisión de una respuesta de fondo en mi caso constituye una violación a este derecho.

2. Ley 1755 de 2015 (Ley de Derecho de Petición):

Esta ley regula el ejercicio del derecho de petición en Colombia y establece que toda persona tiene derecho a obtener una respuesta clara y de fondo por parte de las autoridades. El artículo 14 de dicha ley indica que las respuestas a las peticiones deben resolver de manera específica y precisa los asuntos planteados por el solicitante, lo cual no fue cumplido por la CNSC y la Universidad Libre en mi reclamación, dado que no atendieron de fondo los cuestionamientos presentados sobre los ítems de la prueba.

3. Principio de buena fe (Artículo 83 de la Constitución Política):

Las actuaciones de las autoridades deben guiarse por el principio de buena fe, lo cual implica que las respuestas a las peticiones y reclamaciones de los ciudadanos deben ser respetuosas y basadas en una atención diligente y de fondo. La falta de una contestación adecuada vulnera este principio, pues no se dio un análisis serio y profundo a los puntos presentados en mi reclamación.

ANEXOS

- Copia de la tutela para el archivo del Juzgado
- Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91: JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

NOTIFICACIONES

Accionante:

Ricardo René Duplat Durán

Dirección: Calle 27 #33-19, apto 301. Bogotá D.C.

Correo: rrduplatd@gmail.com

Celular: 3002076530

Accionados:

Comisión Nacional del Servicio Civil

NIT 900003409-7

Dirección: Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C.

Correo: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co

Conmutador: (+57) 601 3259700 Línea nacional 01900 3311011

Universidad Libre

NIT 860013798-5

Información Pública Clasificada

Dirección: Campus La Candelaria Calle 8 n.º 5-80, Campus El Bosque Popular Carrera 70 n.º 53-40

Correo: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co

Teléfono: 01 8000 180560

Atentamente,



Ricardo René Duplat Durán

C.C. 1032412151 de Bogotá D.C.

Asunto: Solicitud de Revisión de Resultados - Prueba de Competencias Funcionales

Bogotá D.C., 01/10/2024

Señores
Consejo Nacional del Servicio Civil

Respetados señores,

Yo, Ricardo René Duplat Durán, identificado con C.C. 1032412151, participante en el concurso de méritos para el cargo de PROFESIONAL AERONÁUTICO III con código OPEC: 209811, respetuosamente me permito presentar una solicitud de revisión sobre los resultados obtenidos en la Prueba de Competencias Funcionales, específicamente en los ítems 20 y 23 de la prueba funcional general, y el ítem 48 de la prueba funcional específica, los cuales presentan inconsistencias en su formulación que considero afectan el propósito de evaluación objetivo de dichas preguntas.

Ítem 20 (Prueba Funcional General):

Este ítem plantea una pregunta basada en el análisis de una tabla que describe las horas de vuelo de aeronaves pertenecientes a diversas compañías, junto con las horas de mantenimiento de cada una. La redacción del ítem solicita determinar cuál es la compañía con la "mejor" tasa de horas de vuelo.

Mi observación radica en el uso inadecuado del término "mejor", el cual implica un juicio de valor subjetivo, generando ambigüedad en la interpretación. No se especifica qué se entiende por "mejor" ni para quién lo es, lo cual introduce un margen de confusión. Por ejemplo, desde la perspectiva de un usuario, "mejor" podría significar menos horas de vuelo, mientras que para una compañía podría significar lo contrario, es decir, mayor uso y rentabilidad de la aeronave. La falta de precisión en el término afecta la claridad del constructo evaluado, dificultando la adecuada medición de las competencias pretendidas. En mi concepto, el uso de "mayor" o "menor" tasa habría sido más adecuado, permitiendo una respuesta objetiva.

Ítem 23 (Prueba Funcional General):

Este ítem solicita analizar una tabla que describe el número de horas de trabajo de operarios en diversas compañías. Al igual que en el ítem 20, se utiliza la palabra "mejor" para indagar sobre la tasa de horas trabajadas. Nuevamente, considero que el uso del término "mejor" es inapropiado, ya que implica un juicio de valor, lo cual no corresponde a lo que parece pretender medir el ítem. La pregunta debería haberse formulado en términos cuantitativos (mayor o menor tasa de horas), lo cual sería más acorde con la naturaleza del análisis requerido. Esta redacción confusa genera una interpretación subjetiva que puede afectar la medición adecuada de las competencias.

Ítem 48 (Prueba Funcional Específica):

En este ítem se solicita al evaluado construir una "desviación aceptable", entendida como un intervalo de tolerancia dentro del cual el resultado es considerado adecuado. Sin embargo, una de las opciones de respuesta plantea la existencia de una "zona de rechazo" o "área crítica", que también define una desviación no aceptable. En este contexto, tanto la clave correcta como uno de los distractores sugieren esencialmente lo mismo, lo que genera ambigüedad. Ambos conceptos se superponen, puesto que la zona de rechazo es parte de la definición de una desviación no aceptable, lo cual induce confusión y permite que cualquiera de las dos opciones sea válida como respuesta correcta.

En virtud de lo expuesto, solicito respetuosamente que estos tres ítems sean revisados por un tercero, puesto que aquella institución que construyó el ítem no puede dar un concepto sobre la calidad de este, pues existe un sesgo al ser juez y parte, y que, de encontrarse válidas mis observaciones, se proceda a excluirlos del cálculo de mi puntaje final en la Prueba de Competencias Funcionales.

Adicionalmente, solicito me sean remitidas las estadísticas relacionadas con el comportamiento psicométrico de los ítems en cuestión, tales como la correlación biserial, dificultad del ítem, Alfa de Cronbach, y demás que hayan sido utilizadas en el análisis del comportamiento de las pruebas. Esto con el fin de comprender mejor el impacto de estos ítems en los resultados y verificar la pertinencia de las respuestas evaluadas.

Finalmente, con respecto a las pruebas Comportamental e Integridad, deseo saber por qué no se me otorgo la máxima puntuación en los ítems, cuya calificación fue inferior a 3 (en caso que fuese graduada) o incorrectos (en caso de ser dicotómicos) para los siguientes ítems:

Comportamental: 73, 74, 80, 82, 84, 85, 86, y 95.

Integridad: 101, 103, 105, 114, 116, 118 y 119.

Atentamente,

Ricardo René Duplat Durán

C.C. 103241251



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

Bogotá D.C., octubre de 2024

RICARDO RENE DUPLAT DURAN

Aspirante del Concurso de Méritos

Inscripción: 802301388

Cédula: 1032412151

Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE.

Nro. de Reclamación SIMO 897651265

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada frente a los resultados de las Pruebas Escritas, en el marco del Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE.

Aspirante:

Previo a realizar el estudio de su reclamación, le informamos que la CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 349 de 2024, cuyo objeto es *“DESARROLLAR LAS ETAPAS DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS, PRUEBAS ESCRITAS, PRUEBA DE EJECUCIÓN Y VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL PROCESO DE SELECCIÓN 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE”*.

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

Conforme a lo anterior, es de precisar que, la Universidad Libre como operador del Proceso de Selección adelantó la aplicación de las pruebas escritas el día 25 de agosto de 2024. Una vez adelantado el proceso de calificación por parte del operador del concurso, el pasado 12 de septiembre de 2024, fueron publicados los resultados preliminares, a través de la página web oficial de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC <https://www.cnsc.gov.co/>, enlace SIMO, en desarrollo y aplicación del principio del mérito, como orientador del proceso.

De acuerdo con lo indicado, y, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria No. 74 del 3 de octubre del 2023 y en el numeral 4.4 del Anexo del mencionado Acuerdo, la CNSC habilitó el aplicativo SIMO para la interposición de las reclamaciones contra los resultados obtenidos en las Pruebas Escritas. Reclamaciones que podían formularse entre las 00:00 horas del día 13 de septiembre hasta las 23:59 horas del 19 de septiembre de 2024. Precizando que los días 14 y 15 de septiembre de 2024 no se habilitó el aplicativo SIMO, en consideración a que estos no eran hábiles.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

Así mismo, es pertinente precisar que Usted fue citado a la jornada de acceso al material de pruebas; la cual tuvo lugar el día 29 de septiembre de 2024. Con fundamento en todo lo expuesto, se evidenció que usted interpuso reclamación y posteriormente complementación a través del aplicativo SIMO. Escritos presentados dentro del plazo legalmente establecido y en los que manifiesta:

“Inconformidad por problemas de construcción en algunos ítems.”

“a reclamación se enfoca en solicitar la revisión de tres ítems específicos de la Prueba de Competencias Funcionales debido a inconsistencias en su formulación. Los ítems 20 y 23 de la prueba funcional general presentan ambigüedades en el uso de la palabra "mejor", lo que genera interpretaciones subjetivas y afecta la claridad de la medición. El ítem 48 de la prueba funcional específica tiene opciones de respuesta que son esencialmente equivalentes, lo que induce confusión en la elección de la respuesta correcta. Además, se solicita la exclusión de estos ítems del cálculo del puntaje final y se pide la entrega de las estadísticas psicométricas utilizadas para analizar el comportamiento de estos ítems, con el fin de evaluar su pertinencia. Por último, solicito me sea informado por qué no se me otorgo la máxima puntuación en los ítems listados en el adjunto, cuya calificación fue inferior a 3 (respuesta graduada) o incorrectos (dicotómicos) en las pruebas Comportamental e Integridad.”

Así mismo, se evidenció que, en documento cargado como anexo a la reclamación, expresa lo siguiente:

“(…) respetuosamente me permito presentar una solicitud de revisión sobre los resultados obtenidos en la Prueba de Competencias Funcionales, específicamente en los ítems 20 y 23 de la prueba funcional general, y el ítem 48 de la prueba funcional específica, los cuales presentan inconsistencias en su formulación que considero afectan el propósito de evaluación objetivo de dichas preguntas. Ítem 20 (Prueba Funcional General): Este ítem plantea una pregunta basada en el análisis de una tabla que describe las horas de vuelo de aeronaves pertenecientes a diversas compañías, junto con las horas de mantenimiento de cada una. La redacción del ítem solicita determinar cuál es la compañía con la "mejor" tasa de horas de vuelo. Mi observación radica en el uso inadecuado del término "mejor", el cual implica un juicio de valor subjetivo, generando ambigüedad en la interpretación. No se especifica qué se entiende por "mejor" ni para quién lo es, lo cual introduce un margen de confusión. Por ejemplo, desde la perspectiva de un usuario, "mejor" podría significar menos horas de vuelo, mientras que para una compañía podría significar lo contrario, es decir, mayor uso y rentabilidad de la aeronave. La falta de precisión en el término afecta la claridad del constructo evaluado, dificultando la adecuada medición de las competencias pretendidas. En mi concepto, el uso de "mayor" o "menor" tasa habría sido más adecuado, permitiendo una respuesta objetiva. Ítem 23 (Prueba Funcional General): Este ítem solicita analizar una tabla que describe el número de horas de trabajo de operarios en diversas compañías. Al igual que en el ítem 20, se utiliza la palabra "mejor" para indagar sobre la tasa de horas trabajadas. Nuevamente, considero que el uso del término "mejor" es inapropiado, ya que implica un juicio de valor, lo cual no corresponde a lo que parece pretender medir el ítem. La pregunta debería haberse formulado en términos cuantitativos (mayor o menor tasa de horas), lo cual sería más acorde con la naturaleza del análisis requerido. Esta redacción confusa genera una interpretación subjetiva que puede afectar la medición adecuada de las competencias (...).”



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

1. Para responder la inquietud relacionada con problemas de redacción “(...)específicamente en los ítems 20 y 23 de la prueba funcional general, y el ítem 48 de la prueba funcional específica, los cuales presentan inconsistencias en su formulación(...)”, es importante subrayar que las pruebas del proceso de selección 2509- Aeronáutica Civil, cuenta con los más altos estándares de calidad en construcción de pruebas, dada la experiencia de la Universidad Libre en este campo, adicionalmente se cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, para de esta manera garantizar que cada una de las preguntas que conforman cada cuadernillo de pruebas, cumpla con la medición esperada por cada uno de los aspirantes de acuerdo con el cargo al que se presenta.

Sin embargo, se hace necesario precisar sobre la importancia que tiene realizar la respectiva reclamación en las fechas en que se tienen previstas.

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que la Universidad Libre es responsable del diseño y construcción de estos bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las distintas fases, las cuales se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición Operacional: En la etapa de planeación, la CNSC conjuntamente con la AEROCIVIL realizaron la delimitación de los Indicadores a partir de los procesos y subprocesos establecidos en los MEFCL. Seguidamente a Universidad Libre recibió de la CNSC, la matriz que contiene los indicadores y la definición operacional de cada uno, establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y en cada cargo al que se presenta. Posteriormente, la Universidad Libre procede a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de cada indicador en cada cargo, estructura de prueba y el nivel jerárquico de acuerdo con el Manual de Funciones de la entidad.
- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración de los casos y enunciados que conformarían las pruebas, se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para la construcción técnica de los ítems. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- **Fase 3.** Los indicadores con su definición operacional y la distribución de estos en cada una de las OPEC o cargos fueron evaluados se entregan al grupo de expertos en cada área de conocimiento: psicómetras, constructores y validadores , quienes realizan el Análisis Funcional del empleo, en el que identifican las funciones asociadas al indicador y



a la definición operacional para proceder a construir y/o validar que los ítems se construyen en sintonía con las funciones que han sido previamente identificadas, las cuales son pertinentes para el Indicador y el cargo.

- **Fase 4.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con la temática de cada indicador y la experticia de cada profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregan los insumos correspondientes relacionados con el manual de funciones; el *propósito principal*, *las funciones esenciales*, *los requisitos de formación académica y experiencia* de los empleos del Proceso de Selección, con el objetivo de lograr que la construcción reflejara la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.
- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación”, en la cual participaron el constructor (experto temático), dos validadores (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), el psicómetra (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.
- **Fase 6.** Una vez fueron aprobados los casos y enunciados construidos en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo del Doble Ciego(cuarto experto), en la cual los ítems fueron aprobados por completo, garantizando que no tuviesen ningún tipo de error técnico, teórico o metodológico. Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procede con la etapa de ensamble de las pruebas.

Con base en las fases anteriormente expuestas, se detalla la metodología sobre la que se establece el proceso de construcción de ítems de las pruebas del proceso de selección, por lo que se garantiza que ningún ítem de la prueba carece de estructura técnica metodológica y que cuenta con los conocimientos que se encuentran dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), , los cuales, a su vez, responden al empleo y a las competencias requeridas; sin dejar de lado, la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos participantes.

Adicionalmente, es necesario mencionar que posterior a la aplicación de la prueba, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su



pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia para los cuales fue aplicado.

2. Cabe mencionar que, durante este proceso, todos los expertos cuentan con el acompañamiento de un profesional en Psicología (psicómetra), quien es el encargado de verificar y garantizar los aspectos metodológicos esenciales del Formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS) y, adicionalmente, hizo parte del equipo, un corrector de estilo para la validación de cada uno de los ítems.

En este sentido, se precisa que la construcción de las pruebas obedeció a un proceso de validación técnico y metodológico que asegura la claridad de cada uno de los ítems o preguntas que las conforman.

3. Atendiendo a su solicitud de que se realice la revisión de la calificación por un segundo evaluador independiente, nos permitimos informarle que la carrera administrativa se basa en el mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia, la promoción en el servicio y el ascenso. Siendo el mérito el criterio rector del acceso a la carrera, es el fundamento del proceso de selección como herramienta principal para seleccionar de manera imparcial al personal más idóneo y calificado para cumplir con las funciones estatales y de este modo salvaguardar el interés general.

Igualmente, nos permitimos manifestarle que el artículo 13 del Decreto 1227 de 2005 y el Artículo 3º del Decreto 051 de 2018 que adiciono el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, reglamentan que la planeación de las Convocatorias se debe realizar conjunta y armónicamente entre la CNSC y la entidad a la que se le proveerán los cargos. Esta última, previo al inicio de la Convocatoria, debe tener actualizado el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se describirán las funciones, requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad, herramienta fundamental para definir los ejes temáticos a plantear para construir las pruebas.

En concordancia con la planeación, las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil expide un Acuerdo para cada Convocatoria, este marco normativo es el reglamento que obliga a la misma entidad que vigila y controla el concurso, a la entidad a la cual se le proveerá las vacantes, a la institución de educación superior operadora del concurso y a los participantes o aspirantes a las OPEC.

Teniendo en cuenta lo expuesto, es preciso informarle que el Acuerdo de Convocatoria No. 74 de 2023, así como su respectivo Anexo, documentos que reglamentan el Proceso de Selección No. 2509 Aerocivil Primera Fase; **NO** incluye dentro de su articulado un segundo evaluador o un



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

verificador independiente al propio Operador del concurso que aplicó las Pruebas Escritas, razón por la cual NO es procedente atender su solicitud, pues no es posible ir más allá de lo que la Ley ordena, en cumplimiento del Artículo 6º de nuestra Constitución Política, el cual dispone:

“(...) ARTÍCULO 6º. Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones (...)”.

Con fundamento en las razones expuestas, queda atendida su solicitud.

4. . Para dar respuesta a su inquietud frente a los índices psicométricos de los ítems de la prueba *“(...) solicito me sean remitidas las estadísticas relacionadas con el comportamiento psicométrico de los ítems en cuestión, tales como la correlación biserial, dificultad del ítem, Alfa de Cronbach, y demás que hayan sido utilizadas en el análisis del comportamiento de las pruebas (...)”*, la Universidad Libre suministra la información suficiente para dar claridad en cuanto al proceso que garantizó la idoneidad de la construcción, validación y análisis psicométrico de los ítems que fueron aprobados, sin exponer información que no pertenece de manera única al aspirante.

Posterior a la aplicación de las pruebas, en la etapa de procesamiento, calificación y generación de resultados de las pruebas escritas, se realizó un análisis psicométrico donde se calcularon los índices psicométricos de los ítems, para ser analizados bajo la Teoría Clásica de los Test, desde la cual se asume que la puntuación observada es el resultado de la sumatoria entre la puntuación verdadera del evaluado y el error de medición.

Acorde a este modelo, los resultados en estos índices no dependen únicamente de las características propias de los ítems o la prueba, pues también se ven influenciados por variables del grupo, como la cantidad de personas que realizaron la prueba, el nivel de desempeño de los aspirantes y posibles respuestas aleatorias. Adicionalmente, la presente prueba no puede ser analizada de la misma manera que los test estandarizados, ya que, ante la naturaleza del proceso de selección, los aspirantes no son una muestra homogénea y no es posible realizar un pilotaje anterior a la aplicación de las pruebas por su carácter confidencial, **como quiera que el inciso 3º del Numeral 3º del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, reglamenta que:**

“(...) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen el carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación”.

Por todo lo anterior, no se realizan juicios sobre la calidad de los ítems o la prueba con base únicamente a los índices psicométricos. En consecuencia, los valores en los índices se utilizan únicamente para detectar alarmas respecto de la idoneidad de los ítems, donde aquellos que no cumplen los parámetros esperados pasan por un proceso de análisis de contenido realizado por profesionales capacitados que, junto a expertos en el tema, establecen bajo un análisis técnico cuáles ítems deben ser eliminados en la prueba, toda vez que no permiten o no aportan a la evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretende medir.



Por otro lado, teniendo en cuenta que los valores de los índices psicométricos son calculados a partir de las respuestas de todos los aspirantes que presentaron la prueba, esta información no le pertenece únicamente al aspirante, sino a todo el grupo.

5. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta, es preciso mencionar, que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, para los efectos de este proceso de selección la prueba de competencias funcionales de carácter eliminatorio para empleos **CON EXPERIENCIA** tiene un peso equivalente al 50%, por otro lado, la prueba de competencias comportamentales de carácter clasificatorio con un peso 10% y la prueba de integridad de carácter clasificatorio con un peso del 15%.

Aunado a lo anterior, la prueba de competencias funcionales de carácter eliminatorio para empleos **SIN EXPERIENCIA** tiene un peso equivalente al 70%, la prueba de competencias comportamentales de carácter clasificatorio un peso del 15% y la prueba de integridad de carácter clasificatorio un peso del 15%.

6. Para atender su solicitud sobre las justificaciones, de las preguntas 73, 74, 80, 82, 84, 85, 86, 95, 101, 103, 105, 114, 116, 118 y 119 se da respuesta de la siguiente manera:

Prueba de competencias comportamentales

Ítem	Respuesta correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el/la aspirante
73	B	es correcta, porque el aspirante ante un tema del cual conoce toma la iniciativa de brindar una respuesta clara, empleando sus saberes para resolver las dudas de su colaborador e informar a los asistentes del comité los beneficios de emplear ciertos procedimientos. Por lo anterior, se evidencia la definición de la competencia de Aporte técnico-profesional: "Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos". Así como el	A	es incorrecta, porque el aspirante ante un tema que es de su conocimiento, prefiere remitir la consulta a otro compañero y posponer la respuesta, limitándose en quién es el principal responsable del proyecto y desconociendo la importancia de brindar la respuesta durante la misma reunión para aclarar la información no solo al colaborador sino a todos los asistentes del comité. Por lo anterior, no se evidencia la definición de la competencia de Aporte técnico-profesional:



		<p>cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: "Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad". Según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>		<p>"Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos". Así como tampoco, el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: "Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad". Según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>
74	C	<p>es correcta, porque el aspirante identifica las implicaciones del cambio del presupuesto en el proyecto y las comunica para poder evaluarlas con su jefe, ya que anticipa que, ante menor presupuesto, es probable que se afecten las actividades y las metas establecidas por lo que es necesario hacer ajustes. Por lo anterior, se evidencia la definición de la competencia de Aporte técnico-profesional: "Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos". Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: "Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista". Según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>	A	<p>es incorrecta, porque el aspirante se limita a realizar el seguimiento a la nueva asignación por parte del equipo, sin hacer una evaluación de las implicaciones de las decisiones tomadas durante los comités. Adicionalmente, no busca anticipar dificultades que puedan presentarse durante la ejecución del proyecto, ni evaluar la necesidad de ajustar las metas, actividades y obtención de los resultados. Por lo anterior, no se evidencia la definición de la competencia de Aporte técnico-profesional: "Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionando la actualización de sus saberes expertos". Así como tampoco, el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: "Anticipa problemas previsible que advierte en su carácter de especialista". Según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>
80	B	<p>es correcta, porque el funcionario reconoce la importancia de escuchar y atender las dificultades que está presentando el colaborador, tomando la decisión de detener sus actividades para</p>	A	<p>es incorrecta, porque el funcionario con esta acción no atiende a las dificultades del empleado, sino que lo remite a sus compañeros para que lo puedan solucionar, ya que no</p>



		<p>comprender la situación y así, como coordinador poder brindar directrices adecuadas. Por lo anterior, se evidencia la definición de la competencia de Comunicación efectiva: “Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual”. De igual manera, se observa el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida”. Lo anterior según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>		<p>tiene en cuenta que como coordinador del proyecto debe estar pendiente de las dificultades que se están presentando en el mismo, por lo que con esta acción se desentiende de la dificultad y de su solución. Por lo anterior, no se evidencia la definición de la competencia de Comunicación efectiva: “Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual”. De igual manera, no se observa el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida”. Lo anterior según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>
82	B	<p>es correcta, porque el funcionario con esta acción busca presentar de manera clara, organizada y eficiente la información solicitada por su jefe, de esta forma garantiza que los asistentes reciban la información suficiente acerca de los avances del proyecto en el tiempo asignado para la reunión. Por lo anterior, se evidencia la definición de la competencia de Comunicación efectiva: “Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual”. De igual manera, se observa el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor”. Lo anterior según el Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.</p>	C	<p>es incorrecta, porque el funcionario con esta acción va a requerir mayor tiempo para hacer la presentación, brindando información que no se requiere para el informe ejecutivo solicitado por su jefe, por lo que no da cuenta del grado de avance del proyecto, el cual es fundamental exponer en la reunión de seguimiento. Por lo anterior, no se evidencia la definición de la competencia de Comunicación efectiva: “Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual”. De igual manera, no se observa el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor”. Lo anterior según el</p>



				Decreto 815 de 2018 de la Función Pública.
84	B	es correcta, porque define los objetivos a través de un método que se establece gracias a los protocolos de la entidad, el cual, le brinda los lineamientos necesarios para desarrollar la tarea con la calidad esperada. De esta manera, lleva un orden en las tareas que debe ejecutar, lo que le permite evaluar el proceso y saber en qué punto se encuentra a medida que avanza. Por lo anterior, se observa que se da cumplimiento a la definición de la competencia de Gestión de Procedimientos descrita en el Decreto 815 de 2018 como: "Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad". De igual forma cumple con la conducta asociada a esta competencia definida como: "Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos".	A	es incorrecta, porque el aspirante en lugar de preparar la actividad a partir de los lineamientos establecidos para tal fin se decide por realizar una clasificación de los estudiantes que le permita tener en cuenta diversas variables, lo que no le aporta para apoyar el proceso de planeación de las entrevistas. En consecuencia, la actividad propuesta no es relevante para desarrollar con calidad la tarea requerida. Por lo anterior, se observa que esta opción de respuesta no corresponde a la definición de la competencia de Gestión de Procedimientos descrita en el Decreto 815 de 2018 como: "Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad". De igual forma, tampoco cumple con la definición de la conducta asociada a dicha competencia, descrita como: "Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos".
85	B	es correcta, porque toma una decisión a partir de la necesidad de las etapas que se están ejecutando lo que le permite tener mayor claridad en las tareas y las funciones que el estudiante puede desarrollar. Asimismo, tener claras las necesidades del proyecto, le brinda información que se convierte en elemento fundamental que le ayudará posteriormente a evaluar la participación del estudiante en el proyecto y buscar, de esta manera mejoras en la ejecución. Por lo anterior, se observa que se da cumplimiento a la definición de la competencia de Gestión de	A	es incorrecta, porque el aspirante se basa en percepciones subjetivas de los demás funcionarios que pueden ser un riesgo a la hora de definir la manera en que el estudiante participe en el proyecto, ya que no son datos confiables. De esta manera, se evidencia que no busca protocolos o lineamientos para desarrollar la tarea que le han encomendado, por lo que se puede ver afectado el resultado final. Por lo anterior, se observa que esta opción de respuesta no corresponde a la definición de la competencia de Gestión de Procedimientos



		Procedimientos descrita en el Decreto 815 de 2018 como: "Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad". De igual manera, cumple con la conducta asociada a esta competencia definida como: "Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos".		descrita en el Decreto 815 de 2018 como: "Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad". De igual manera, tampoco cumple con la definición de la conducta asociada a dicha competencia, descrita como: "Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos".
86	B	es correcta, porque el funcionario está actuando bajo el procedimiento y logra identificar los pasos que no son indispensables para avanzar con las tareas principales agilizando la contratación. De esta manera, invierte su tiempo en los pasos que le permiten alcanzar el objetivo. Por lo anterior, se observa que se da cumplimiento a la definición de la competencia de Gestión de Procedimientos descrita en el Decreto 815 de 2018 como: "Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad". De igual forma, cumple con la conducta asociada a esta competencia definida como: "Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas".	A	es incorrecta, porque la estrategia que emplea el funcionario, no se ajusta al procedimiento, solicitando que otros prioricen y por tanto agilicen la gestión, tampoco revisa el procedimiento para verificar de qué manera puede optimizar la labor. De esta manera, se evidencia que no está comprometido con el requerimiento y, por tanto, no desarrolla la tarea ni propone soluciones para alcanzar el objetivo. Por lo anterior, se observa que esta opción de respuesta no corresponde a la definición de la competencia de Gestión de Procedimientos descrita en el Decreto 815 de 2018 como: "Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad". De igual forma, tampoco cumple con la definición de la conducta asociada a dicha competencia, descrita como: "Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas."
95	C	es correcta, porque con esta acción el funcionario demuestra la importancia de apoyar a la entidad en la selección realizada para conformar el equipo de trabajo,	A	es incorrecta, porque con esta opción el funcionario decide investigar a sus compañeros de trabajo, lo cual demuestra que da más credibilidad en los



		<p>transmitiendo transparencia y confiabilidad en el proceso reflejando sentido de pertenencia. De igual manera, con esta respuesta se evita la proliferación de comentarios que promueven un ambiente de trabajo inadecuado y generan dudas sobre el desempeño de sus compañeros de equipo. Por ende, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Compromiso con la Organización descrita como: "Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales". Asimismo, se cumple el con la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas". Lo anterior, según el Decreto 815 de 2018.</p>		<p>comentarios que ha escuchado, que al proceso de selección realizado por la entidad. De igual forma, está preparando argumentos para respaldar esta información, validando datos obtenidos en un espacio informal y promueve un ambiente de trabajo inadecuado debido a la falta de confianza en las habilidades de sus colegas. Por ende, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Compromiso con la Organización descrita como: "Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales". Asimismo, no se cumple el con la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas". Lo anterior, según el Decreto 815 de 2018.</p>
--	--	---	--	---

Prueba de competencias de integridad

Ítem	Respuest a correcta	Justificación respuesta correcta	Respuesta del aspirante	Justificación de la respuesta escogida por el/la aspirante
101	A	<p>es correcta, porque con esta acción el aspirante demuestra una actitud favorable ante la reunión, ya que, si bien es cierto que tiene a su cargo varias actividades, propone ante el grupo que se realicé de manera eficiente para poder abordar los temas específicos y con una agenda planteada, lo cual permite un consenso y priorizar los temas urgentes. Así mismo, responde ante la convocatoria de los compañeros de manera responsable y comprometida, dado que logra reconocer que el cumplimiento de los objetivos de la reunión redundará en el beneficio</p>	B	<p>es incorrecta, porque con esta acción el aspirante demuestra una actitud desfavorable ante los objetivos de la reunión, tomando una posición impositiva que descarta el trabajo colaborativo y de discusión que requiere esta convocatoria. Además, desconoce las necesidades de los compañeros al querer establecer los tiempos y los temas que a su discrecionalidad son los que deben ser tratados, de esta forma demuestra acciones que están a su favor y no ante el beneficio de la entidad. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición del valor compromiso</p>



		de la dependencia y el buen nombre de la entidad. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición del valor compromiso descrito como "Es el vínculo del deber de los funcionarios con la entidad, que permite a estos, realizar de forma adecuada las actividades propias en el cumplimiento de las funciones de su cargo y con la realización de esfuerzos adicionales voluntarios que favorecen la comprensión y resolución de las necesidades de las personas con las que se relaciona en el trabajo y, en general, al interior de la entidad a la cual representa como funcionario público, aportando mayor eficiencia y eficacia a los fines de la organización". Lo anterior, según Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 7(20), 1-13.		descrito como: "Es el vínculo del deber de los funcionarios con la entidad, que permite a estos, realizar de forma adecuada las actividades propias en el cumplimiento de las funciones de su cargo y con la realización de esfuerzos adicionales voluntarios que favorecen la comprensión y resolución de las necesidades de las personas con las que se relaciona en el trabajo y, en general, al interior de la entidad a la cual representa como funcionario público, aportando mayor eficiencia y eficacia a los fines de la organización". Lo anterior según Fierro, E., Martínez, M., Ortiz, F. y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 7(20), 1-13.
103	B	es correcta, porque con esta acción el aspirante demuestra compromiso para resolver la dificultad que le genera atender la asesoría solicitada por sus compañeros, ya que se encarga de mantener su propuesta, sin imponerla, permitiendo que ellos puedan ponerla en consideración. De esta forma, se observa una actitud de trabajo esforzado y dedicado propio de un funcionario público vinculado a la entidad, pues, aunque el equipo no lo requiere, se encarga de entregar su percepción frente al asunto a fin de poder decidir con información completa, alineándose con la necesidad de la entidad. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición del	C	es incorrecta, porque con esta acción el aspirante no demuestra una comunicación abierta y directa con sus compañeros de trabajo para informar sobre sus análisis, asumiendo una actitud desprevenida y sin un interés centrado en la situación problema. Además, entrega la información de una manera impositiva, pretendiendo que con la información será suficiente para que su propuesta sea aceptada, sin mediar la discusión de ninguna manera, esto no favorece a la comprensión y resolución de las problemáticas. Dichas acciones se alejan del deber de cuidado de los procesos de la institución con fines del mejoramiento continuo. Por lo



		<p>valor compromiso descrito como: “Es el vínculo del deber de los funcionarios con la entidad, que permite a estos, realizar de forma adecuada las actividades propias en el cumplimiento de las funciones de su cargo y con la realización de esfuerzos adicionales voluntarios que favorecen la comprensión y resolución de las necesidades de las personas con las que se relaciona en el trabajo y, en general, al interior de la entidad a la cual representa como funcionario público, aportando mayor eficiencia y eficacia a los fines de la organización”. Lo anterior, según Fierro, E., Martínez, M., Ortíz, F. y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 7(20), 1-13.</p>		<p>anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición del valor compromiso descrito como: “Es el vínculo del deber de los funcionarios con la entidad, que permite a estos, realizar de forma adecuada las actividades propias en el cumplimiento de las funciones de su cargo y con la realización de esfuerzos adicionales voluntarios que favorecen la comprensión y resolución de las necesidades de las personas con las que se relaciona en el trabajo y, en general, al interior de la entidad a la cual representa como funcionario público, aportando mayor eficiencia y eficacia a los fines de la organización”. Lo anterior, según Fierro, E., Martínez, M., Ortíz, F. y Martínez, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática, 7(20), 1-13.</p>
105	A	<p>es correcta, porque el empleado al generar material para que sea visualizado por los integrantes del equipo de manera virtual y en los tiempos en los que dispongan sus compañeros en un tiempo específico, refleja una acción que requiere esmero y dedicación en el cumplimiento de la tarea. Así mismo, toma en cuenta las circunstancias por las que debe hacer la reinducción que es el mal tiempo, por lo que realiza una acción oportuna y eficiente para la situación, lo anterior se enmarca en el valor de diligencia. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición del valor diligencia, descrita como: “Comprende la responsabilidad de actuar de conformidad con los requerimientos de una tarea, con</p>	B	<p>es incorrecta, porque el funcionario al trasladar la responsabilidad de hacer la reinducción a otra dependencia no cumple con lo solicitado por su jefe. Así mismo, no toma en cuenta la dificultad de la asistencia de los integrantes de la dependencia, por lo que citarlos de manera inesperada, se aleja de manejar adecuadamente el tiempo y optimización del personal, afectando la eficiencia, no evidenciando así una acción diligente. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición del valor diligencia, descrita como: “Comprende la responsabilidad de actuar de conformidad con los requerimientos de una tarea, con esmero, de forma minuciosa y en</p>



		esmero, de forma minuciosa y en el momento oportuno (eficiencia), garantizando la optimización de los recursos de la entidad y del Estado, siguiendo las normas técnicas y profesionales aplicables”. Lo anterior, según (Angulo, C. (2014). Ética profesional y compromiso organizacional de los contadores públicos. Revista de Investigación Valor Contable, 1(1)).		el momento oportuno (eficiencia), garantizando la optimización de los recursos de la entidad y del Estado, siguiendo las normas técnicas y profesionales aplicables”. Lo anterior, según (Angulo, C. (2014). Ética profesional y compromiso organizacional de los contadores públicos. Revista de Investigación Valor Contable, 1(1)).
114	A	es correcta, porque con esta acción el aspirante demuestra que tiene conocimiento de los activos de las dependencias y atiende los lineamientos de la entidad, pues la unidad solicita el cambio de un elemento que ya tiene. Con esta acción se evidencia que atiende las necesidades de las dependencias con paridad. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia justicia descrita como: “Corresponde a la ordenación del comportamiento individual y social como primacía del bien común sobre el beneficio individual, que se ajusta a las leyes y normas existentes, lo cual permite la adecuada relación de las personas en la sociedad, cuidando siempre de mantener la proporcionalidad entre lo que da y las cargas y responsabilidades otorgadas a cada persona.” Esto según (Elaboración propia a partir de Coleman, E. (2000). La justicia. Derecho y sociedad 1, (1), 319-326).	B	es incorrecta, porque con esta acción el aspirante demuestra que no atiende las instrucciones referentes a la asignación de elemento, en la que se explica que tienen prioridad de asignación las dependencias que no cuentan con los equipos solicitados, contrario a esta instrucción, crea una forma de asignar el equipo ideando la rotación entre unidades. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia justicia descrita como: “Corresponde a la ordenación del comportamiento individual y social como primacía del bien común sobre el beneficio individual, que se ajusta a las leyes y normas existentes, lo cual permite la adecuada relación de las personas en la sociedad, cuidando siempre de mantener la proporcionalidad entre lo que da y las cargas y responsabilidades otorgadas a cada persona.” Esto según (Elaboración propia a partir de Coleman, E. (2000). La justicia. Derecho y sociedad 1, (1), 319-326).
116	A	es correcta, porque con esta acción el aspirante demuestra que distribuye objetivamente los elementos entre las dependencias y hace un análisis real de las necesidades, pues tiene en cuenta el tiempo de uso que se ha dado a los elementos en las dependencias y sobre todo el registro de entregas	C	es incorrecta, porque con esta acción el aspirante demuestra que no conoce la labor detallada de las dependencias ni busca documentarse al respecto, considera equivocadamente que todas las unidades hacen uso igual de los elementos, lo cual es erróneo cuando se trata de



		<p>previas, a partir del cual se puede estimar imparcialmente cuándo una dependencia necesita un elemento o no. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia justicia descrita como: “Corresponde a la ordenación del comportamiento individual y social como primacía del bien común sobre el beneficio individual, que se ajusta a las leyes y normas existentes, lo cual permite la adecuada relación de las personas en la sociedad, cuidando siempre de mantener la proporcionalidad entre lo que da y las cargas y responsabilidades otorgadas a cada persona.” Esto según (Elaboración propia a partir de Coleman, E. (2000). La justicia. Derecho y sociedad 1, (1), 319-326).</p>		<p>mantener la proporcionalidad en la asignación, porque desconoce las tareas que se desempeñan en las unidades puntualmente. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia justicia descrita como: “Corresponde a la ordenación del comportamiento individual y social como primacía del bien común sobre el beneficio individual, que se ajusta a las leyes y normas existentes, lo cual permite la adecuada relación de las personas en la sociedad, cuidando siempre de mantener la proporcionalidad entre lo que da y las cargas y responsabilidades otorgadas a cada persona.” Esto según (Elaboración propia a partir de Coleman, E. (2000). La justicia. Derecho y sociedad 1, (1), 319-326).</p>
118	C	<p>es correcta, porque con esta acción el aspirante demuestra que cumple con las indicaciones del superior, toda vez que desarrolla acciones para incluir el equipo solicitado sin descuidar los requerimientos necesarios para hacer efectiva la adquisición. Igualmente, procura la colaboración del área que será beneficiada con el equipo solicitado para el diligenciamiento de lo que corresponde. De esta manera, ejecuta sus acciones acatando los lineamientos de la entidad y resuelve las necesidades. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia justicia descrita como: “Corresponde a la ordenación del comportamiento individual y social como primacía del bien común sobre el beneficio individual, que se ajusta a las leyes y normas existentes, lo cual permite la adecuada relación de las personas en la sociedad, cuidando siempre de mantener la proporcionalidad</p>	A	<p>es incorrecta, porque con esta acción el aspirante demuestra que desconoce los lineamientos entregados para esta actividad pues, si bien el director dispone la inclusión de un equipo, este va destinado a una dependencia específica y, así las cosas, al funcionario le corresponde coordinar con esta las formalidades de la solicitud. Por lo anterior, se evidencia que no atiende los lineamientos asociados a la adquisición de elementos y espera que el director justifique esta acción. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia justicia descrita como: “Corresponde a la ordenación del comportamiento individual y social como primacía del bien común sobre el beneficio individual, que se ajusta a las leyes y normas existentes, lo cual permite la adecuada relación de las personas en la sociedad, cuidando siempre de mantener la proporcionalidad entre lo que da y</p>



		entre lo que da y las cargas y responsabilidades otorgadas a cada persona.” Esto según (Elaboración propia a partir de Coleman, E. (2000). La justicia. Derecho y sociedad 1, (1), pp. 319-326).		las cargas y responsabilidades otorgadas a cada persona.” Esto según (Elaboración propia a partir de Coleman, E. (2000). La justicia. Derecho y sociedad 1, (1), pp. 319-326).
119	C	es correcta, porque con esta acción el aspirante explica objetivamente al jefe que ya se hicieron anotaciones en el formato de seguimiento a los funcionarios por el mismo motivo, sin embargo, le explica que puede hacer un nuevo registro para evidenciar el reconocimiento dado en la publicación de la revista institucional. Por lo anterior, el funcionario interactúa respetuosamente con el jefe y coopera para que sea reconocido el trabajo de los compañeros en la evaluación individual. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia respeto descrita como: “Se relaciona con aquellas conductas asociadas a la consideración de la diferencia (étnica, cultural, de género, de filiación política, etcétera) como una fuente de ideas y formas de interacción diversas que permiten la cooperación social, el respeto por los derechos y la construcción de una sociedad inclusiva. Dichas conductas son contrarias a la intolerancia, el rechazo y la discriminación de aquellas personas cuyas características o conductas sean contrarias a los sistemas de valores y creencias propios (siempre que las conductas no sean ilícitas ni constituyan un irrespeto a los demás o sus derechos)”. Esto según (Rodríguez, K., Martínez, A. y Rodríguez, F. (2017). Estudio empírico sobre los valores democráticos de tolerancia y respeto en la generación milenaria. Justicia, (31), pp. 135 – 150).	B	es incorrecta, porque con esta acción el aspirante invalida la acción del jefe, cuando le sugiere que cambie el escrito por el texto nuevo que él proyecta para cumplir con la formalidad de la evaluación, pues rechaza el escrito anterior que el superior mismo hizo, a pesar de que él tiene la autonomía de hacer registros en el formulario de seguimiento de los subordinados para evidenciar su trabajo. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia respeto descrita como: “Se relaciona con aquellas conductas asociadas a la consideración de la diferencia (étnica, cultural, de género, de filiación política, etcétera) como una fuente de ideas y formas de interacción diversas que permiten la cooperación social, el respeto por los derechos y la construcción de una sociedad inclusiva. Dichas conductas son contrarias a la intolerancia, el rechazo y la discriminación de aquellas personas cuyas características o conductas sean contrarias a los sistemas de valores y creencias propios (siempre que las conductas no sean ilícitas ni constituyan un irrespeto a los demás o sus derechos)”. Esto según (Rodríguez, K., Martínez, A. y Rodríguez, F. (2017). Estudio empírico sobre los valores democráticos de tolerancia y respeto en la generación milenaria. Justicia, (31), pp. 135 – 150).



Como se observa en los cuadros anteriores, cada pregunta cuenta con su respectiva justificación conceptual y técnica y fue validado su sustento teórico por los expertos participantes en su construcción, lo cual demuestra que para cada pregunta solo existe una única respuesta correcta.

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

7. Con el objetivo de proporcionar claridad respecto al puntaje obtenido en las Pruebas Escritas, es pertinente ofrecer información detallada sobre el proceso de calificación.

Por lo anterior, en la prueba escrita de Competencias Funcionales, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100) a partir de la ejecución obtenida por el candidato en la prueba.

El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n} < Prop_{Ref} \rightarrow \frac{Min_{aprob}}{n * Prop_{Ref}} * X_i \\ \frac{X_i}{n} \geq Prop_{Ref} \rightarrow Min_{aprob} + \frac{100 - Min_{aprob}}{n * (1 - Prop_{Ref})} * [x_i - (n * Prop_{Ref})] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

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

n : Es el Total de Ítems en la prueba.

$\frac{X_i}{n}$: Es la proporción de aciertos del aspirante

$Prop_{Ref}$: Es la Proporción de Referencia

Min_{aprob} : Es el valor de la calificación mínima aprobatoria según los acuerdos de convocatoria (65,00).

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



X_i: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	48
n: Total de ítems en la prueba (Sin eliminados)	66
Min_{aprob}: Valor de la calificación mínima aprobatoria según acuerdos de convocatoria.	65
$Prop_{Ref}$: Proporción de Referencia	0,660143098
$\frac{X_i}{n}$: Proporción de Aciertos	0,727272727

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es **71,91**

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será compartida entre los que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

Con el fin de aclarar los valores utilizados en la fórmula, es importante destacar que la proporción de referencia es un valor seleccionado en función del rendimiento de los aspirantes en las pruebas escritas. Este valor está diseñado para garantizar que los aspirantes aprobados sean aquellos que hayan obtenido los desempeños más altos en la prueba.

Es importante destacar que, al calcular la puntuación es necesario considerar los ítems eliminados de la prueba. Estos ítems NO se incluyen en el cálculo de la calificación, dado que, tras realizar el análisis técnico correspondiente, se determinó que no contribuyeron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se buscaba medir.

Asimismo, en lo que respecta a la información de la calificación de la prueba escrita de competencias comportamentales, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación directa, el cual representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$PD = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por usted:



X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	24
n : Total de ítems en la prueba (Sin eliminados)	32

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es **75,00**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias comportamentales tienen carácter clasificatorio.

Por otro lado, frente a la información de la calificación de la prueba escrita de integridad, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación directa, el cual representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$PD = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por usted:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	17
n : Total de ítems en la prueba (Sin eliminados)	24

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es **70.83**

Es importante recordar que, la prueba escrita de integridad tiene carácter clasificatorio.

Con los anteriores argumentos fácticos y legales, **CONFIRMAMOS** los resultados publicados el día 12 de septiembre de 2024. Los cuales, para su prueba de **competencias funcionales** corresponden a: **71,91**; para su prueba de **competencias comportamentales** corresponden a: **75,00**; y para su **prueba de integridad** corresponde a: **70,83**. En cumplimiento de lo establecido en la Ley, el Acuerdo de Convocatoria y su Anexo técnico, normas que rigen el Proceso de Selección 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE.

La presente decisión atiende de manera particular a su reclamación; no obstante, acoge en su totalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido en la Ley 1755 de 2015.



AERONÁUTICA CIVIL
UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
PRIMERA FASE

PROCESO DE SELECCIÓN No. 2509

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

Finalmente, se advierte que contra la presente decisión **no procede recurso alguno**, de conformidad con el numeral 4.4 del Anexo técnico del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,

SANDRA LILIANA ROJAS SOCHA

Coordinadora General – Proceso de Selección No. 2509 – AEROCIVIL PRIMERA FASE
UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Guisseell Cárdenas.

Supervisó: Miguel Higuera.

Auditó: Daniela Castiblanco.

Aprobó: Martha Carolina Rojas Roa - Coordinadora Jurídica Aerocivil Primera Fase.