SGE1 –

Apartadó, Antioquía, 15 de octubre de 2024

Señor:
RAY RICARDO CORRALES REYES
CC No 1.045.515.340
Funcionario de carrera administrativa.
Teléfono:3148486936
Correo electrónico: rayricardocorrales@gmail.com

Asunto: Respuesta a solicitud de aclaración y justificación sobre proceso de selección interno, radicado No 009777 del 13 de septiembre de 2024.

Mediante escrito dirigido tanto a la Secretaria General y asuntos administrativos de la Alcaldía de Apartadó, y a la Comisión de Personal con radicado No 009777 del 13 de septiembre de 2024, el señor **RAY RICARDO CORRALES REYES,** identificado con la cedula de ciudadanía No 1.045.515.340 en calidad de Funcionario de carrera administrativa presentó solicitud de aclaración y justificación sobre proceso de selección interno, indicando lo siguiente:

ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS

(…)

Asunto: Aclaración y justificación sobre proceso de selección interno.

Cordial saludo

Respetados señores Secretaria General y Servicios Administrativos y Comisión de Personal. Me permito presentar una reclamación formal respecto a los procesos de selección interno llevados a cabo en la Alcaldía de Apartadó, y que, según lo considero, presentan irregularidades que no se ajustan a lo estipulado en la ley 909 de 2004 y el Decreto 909 de 2004 y el Decreto reglamentario 1083 de 2015.

De acuerdo con lo establecido en anteriores convocatorias y en el marco de la ley 909 de 2004, los procesos de selección se basaban exclusivamente en el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencias para los candidatos como lo expresa el artículo 24 de la ley 909 de 2004, literal que se transcribe:

ALCALDÍA DE APARTADÓ

ARTÍCULO 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos, si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

No obstante, en el desarrollo de los últimos procesos de selección internos se llevaron a cabo entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas, las cuales dentro de las convocatorias realizadas no fueron informadas, lesionando de esta manera gravemente los intereses de los participantes en las mismas, lo anterior, en cuanto al crecimiento personal, profesional y económico se refiere, situación que debería sr promovida por la administración municipal por temas de bienestar de sus funcionarios. Por lo tanto, la inclusión de estos procedimientos adicionales, como se indicó con antelación, altera de manera significativa las condiciones bajo las cuales los participantes de los procesos de selección internos esperamos ser evaluados y seleccionados, generando falta de transparencia y alterando los criterios establecidos por la ley 909 de 2004 y el Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

Estas acciones constituyen una clara violación a los principios de transparencia y equidad que deben regir todo proceso de selección y contravienen lo establecido en la ley 909 de 2004, la cual regula el servicio de carrera administrativa y establece los parámetros para los procesos de selección al modificar arbitrariamente las condiciones establecidas por dicha ley, se socavó la confianza en el proceso.

Por otro lado, resulta preocupante la pasividad de la COMISIÓN DE PEPRSONAL frente a estos temas. Es fundamental que esta instancia, encargada de velar por el cumplimiento de la normativa y los principios de la carrera administrativa, se pronuncie al respecto y explique las razones por las cuales no han intervenido o por lo menos haya realizado salvedades para corregir estas desviaciones del proceso, razones que bajo criterio de este servidor son equivocas, por tanto, esta comisión con su pasividad, está permitiendo la introducción de elementos y su ejecución sin que mediara

@alcaldiadeapartado | www.apartado-antioquia.gov.co

comunicación o justificación suficiente. La inclusión de estas pruebas no contempladas contraviene los principios de mérito y transparencia que deberían regir este tipo de procesos, afectando así la equidad en la selección.

Por todo lo anteriormente descrito, Solicito a la oficina Subsecretaria de talento humano y Comisión de Personal, que brinde una respuesta formal a esta petición y que de manera adicional se incluya:

1. *Copia del manual de procedimiento o acto administrativo establecido por la entidad Municipio de Apartadó para otorgar encargos, donde se encuentre reglamentada la entrevista y la aplicación de las pruebas psicotécnicas o psicométricas.*

2. *Fundamento normativo y jurisprudencial que dio lugar a incluir entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas no contempladas en la ley 909 del 2004 para el proceso de asignación de encargos.*

3. *Copia de las convocatorias realizadas para proveer cargos mediante encargos en las que conste que el municipio informó a todos los interesados en participar en la convocatoria interna, sobre la aplicación de entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas.*

4. *Adjuntar documento en los que conste que el municipio de la informado a la comisión Nacional del Servicios Civil la existencia de vacantes definitivas antes de proveer mediante encargo o nombramiento en provisionalidad en atención a lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 24 de la ley 909 de 2004. Favor constancia por cargos provistos en los años 2022,2023 y 2024.*

5. *Señalar como determina la entidad cuando aplica pruebas psicotécnicas, el método estadístico utilizado y los resultados estadísticos de los mismos o cual es la desviación estándar de los resultados de la prueba que corresponde a los resultados según el nivel jerárquico del cargo de la convocatoria y como se correlacionan los resultados con el manual de funciones.*

6. *Indicar que persona (de carrera o contratista) realiza la evaluación y revisión de las pruebas psicotécnicas, que evalúa con ello, la calidad de profesional (Títulos universitarios) y la experiencia que ha tenido en este tipo de pruebas. Favor remitir hoja de vida y experiencia profesional en este caso. Si la actividad fue realizada por una entidad privada, favor informar el contrato (suministrar copia)*

7. *Indicar el número de cargos provistos mediante encargo o provisionalidad en los últimos años 2022, 2023, 2024. Relacionar número de acto administrativo.*

8. *Informar quienes hacen parte de la Comisión de Personal.*

9. *Informar qué encargos se les ha otorgado a los servidores públicos que representan a los empleados en la Comisión de Personal, si presentaron o*

@alcaldiadeapartado | www.apartado-antioquia.gov.co

ALCALDÍA DE APARTADÓ

no entrevistas y pruebas psicotécnicas para obtener el encargo. Adjuntar evidencia.

10. *Describir de manera detallada cual es el procedimiento mediante el cual la comisión de personal conoce sobre el proceso realizado por la entidad para proveer cada uno de los cargos.*

11. *Explicar de manera detallada los fundamentos de hecho y de derecho por los cuales la comisión de personal no ha intervenido en los procesos de selección para proveer encargos, cuando en las convocatorias no ha publicado como etapa del proceso las entrevistas y la aplicación de pruebas psicotécnicas y psicométricas.*

12. *Describir de manera detallada las medidas que se adoptarán para garantizar que futuros procesos de selección se cumpla estrictamente con lo establecido en la normatividad vigente y quienes son los servidores públicos responsables de cumplir con el cumplimiento de las medidas a implementar.*

13. *Las acciones que se llevaran a cabo para reparar el daño causado a los aspirantes afectados por la aplicación de entrevistas y pruebas psicotécnicas no contempladas en las convocatorias publicadas. En que fecha se iniciará el resarcimiento del daño.*

14. *Adjuntar documento técnico que incluya estructura técnica científica donde se fundamente la estructuración de la entrevista, con las respectivas preguntas realizadas y como ponderan los resultados de las respuestas. Esto en relación a las entrevistas realizadas a los aspirantes de las convocatorias para proveer vacantes mediante encargo*

15. *Publicar que sean visibles para todos los servidores públicos de la entidad los resultados numéricos de las entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas aplicadas. Con su debido sustento técnico y científica. Evidencia de esto es los resultados arrojados por pruebas como la psicotécnica Valanti.*

16. *Indicar cargo y nombre de servidores públicos que se han realizado las entrevistas (incluir nombre de entrevistador y entrevistado) con el fin de garantizar que el resultado no esté sesgada o motivados por razones personales, políticas entre otras razones que puedan dar un resultado desfavorable para el entrevistado, o simplemente ser subjetivas al razonamiento o parecer del entrevistador.*

(…)

CONSIDERACIONES

Antes de entrar a dar una respuesta dentro de los términos de ley, de forma congruente y de fondo a la solicitud de aclaración y justificación sobre el proceso de selección interno, con radicado, No 009777 del 13 de septiembre de 2024, nos permitimos expresar las siguientes consideraciones y precisiones en torno a la solicitud deprecada.

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 23 indicó que "*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"*

Que inicialmente la ley 1437 de 2011 más conocida dentro de la academia y la jurisdicción contenciosa administrativa como el CPACA, el capítulo I fijó unas reglas generales sobre el derecho de petición y en ese orden de ideas, el artículo 13 señaló que *"toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución*"

Así mismo en el numeral 2 del artículo 14 de la ley 1437 de 2011 o CPACA respecto de los términos para resolver las distintas modalidades de petición dijo que:

(…)

2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

(…)

Que posteriormente y mediante sentencia C-818 de 2011 la Corte constitucional declaró INEXEQUIBLE (diferido hasta el 31 de diciembre de 2014) el capítulo sobre el derecho de petición establecido en la ley 1437 de 2011 o CPACA y en razón de ello surge la Ley 1755 de 2015 o Ley Estatutaria del Derecho de Petición.

Que en la Ley Estatutaria del Derecho de Petición o ley 1755 de 2015 se planteó con relación a los términos para resolver las peticiones lo siguiente:

Artículo 14. *Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones*…

(…)

Toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.

2. ***Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción****.*

Parágrafo. *Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia*

ALCALDÍA DE APARTADÓ

al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley, expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto.

Que estudiado el asunto de la solicitud del señor **RAY RICARDO CORRALES REYES** en calidad de Funcionario de carrera administrativa del municipio de Apartadó, se observan varias situaciones que es importante precisar, tendiente a dar una respuesta concreta y congruente con lo pedido.

Se evidencia que en la petición cuyo asunto es solicitud de aclaración y justificación, el solicitante pide que se le realice una aclaración y justificación sobre proceso de selección interno, pero él en la solicitud no es concreto al indicar que clase de proceso de selección interno, ni tampoco precisa el año o los años.

Igualmente se observa que el peticionario refiere lo siguiente:

"…Respetados señores Secretaria General y Servicios Administrativos y Comisión de Personal. Me permito presentar una reclamación formal respecto a los procesos de selección interno llevados a cabo en la Alcaldía de Apartadó, y que, según lo considero, presentan irregularidades que no se ajustan a lo estipulado en la ley 909 de 2004 y el Decreto 909 de 2004 y el Decreto reglamentario 1083 de 2015.

De acuerdo con lo establecido en anteriores convocatorias y en el marco de la ley 909 de 2004, los procesos de selección se basaban exclusivamente en el cumplimiento de los requisitos de estudios y experiencias para los candidatos como lo expresa el artículo 24 de la ley 909 de 2004, literal que se transcribe:

Nótese que el actor, dice que se permite presentar una reclamación formal respecto a los procesos de selección interno llevados a cabo en la Alcaldía de Apartadó, en este punto es pertinente preguntarle al peticionario ¿cuáles procesos de selección interna? Y ¿De qué años? Es importante que el peticionario precise en su solicitud las anteriores preguntas, para ser consecuente con la respuesta a darle.

Posteriormente el señor CORRALES REYES cita el artículo 24 de la ley 909 de 2004 con relación al procedimiento para surtir los encargos y luego hace una crítica generalizada sobre el desarrollo según él de los últimos procesos de selección internos, pero vuelve y juega!, no precisa, no indica a qué clase de procesos de selección interna de funcionarios se refiere, ni tampoco indica los años y luego manifiesta su descontento según él con la aplicación de unas entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas que se realizaron donde según él, no se les informó y que con ello, se les violan sus derechos y los procedimientos y finalmente le hace una crítica según él al funcionamiento de la comisión de personal de la alcaldía Municipal.
A continuación, se cita textualmente lo dicho por el funcionario, donde se evidencia lo referido anteriormente.

(…)
No obstante, en el desarrollo de los últimos procesos de selección internos se llevaron a cabo entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas, las

cuales dentro de las convocatorias realizadas no fueron informadas, lesionando de esta manera gravemente los intereses de los participantes en las mismas, lo anterior, en cuanto al crecimiento personal, profesional y económico se refiere, situación que debería ser promovida por la administración municipal por temas de bienestar de sus funcionarios. Por lo tanto, la inclusión de estos procedimientos adicionales, como se indicó con antelación, altera de manera significativa las condiciones bajo las cuales los participantes de los procesos de selección internos esperamos ser evaluados y seleccionados, generando falta de transparencia y alterando los criterios establecidos por la ley 909 de 2004 y el Decreto Reglamentario 1083 de 2015.

Estas acciones constituyen una clara violación a los principios de transparencia y equidad que deben regir todo proceso de selección y contravienen lo establecido en la ley 909 de 2004, la cual regula el servicio de carrera administrativa y establece los parámetros para los procesos de selección al modificar arbitrariamente las condiciones establecidas por dicha ley, se socavó la confianza en el proceso.

Por otro lado, resulta preocupante la pasividad de la COMISIÓN DE PEPRSONAL frente a estos temas. Es fundamental que esta instancia, encargada de velar por el cumplimiento de la normativa y los principios de la carrera administrativa, se pronuncie al respecto y explique las razones por las cuales no han intervenido o por lo menos haya realizado salvedades para corregir estas desviaciones del proceso, razones que bajo criterio de este servidor son equivocas, por tanto, esta comisión con su pasividad, está permitiendo la introducción de elementos y su ejecución sin que mediara comunicación o justificación suficiente. La inclusión de estas pruebas no contempladas contraviene los principios de mérito y transparencia que deberían regir este tipo de procesos, afectando así la equidad en la selección.

(…)

Luego el peticionario solicita a la oficina de la Subsecretaria de talento humano y Comisión de Personal, que le brinde una respuesta formal a esta petición y que de manera adicional se incluya y por último refiere 16 puntos, todos relacionados con asuntos y/o materias de la sub Secretaria de Talento Humano, es por ello, que dicha solicitud y/o petición teniendo en cuenta lo normado en el numeral 2 del artículo 14 de la ley 1755 de 2015 o Ley Estatutaria del Derecho de Petición es una petición de consulta luego el término según lo dispuesto en la ley 1755 de 2015 es de 30 días hábiles para responder la misma; así las cosas, y dado que la solicitud se radicó el 13 de septiembre del año que discurre, el termino que ha transcurrido a fecha del 14 de octubre son 21 días hábiles, es decir que la administración se encuentra aun dentro del término de ley para responder la presente solicitud o petición interpuesta por el peticionario.

Artículo 14. *Términos para resolver las distintas modalidades de peticiones…*

*2. **Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción**.*

Parágrafo. *Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto.*

Así las cosas y dicho lo anterior, procede la administración Municipal, a dar respuesta dentro del término de ley, de manera congruente y de fondo a cada uno de los puntos solicitados por el peticionario:

1. Copia del manual de procedimiento o acto administrativo establecido por la entidad Municipio de Apartadó para otorgar encargos, donde se encuentre reglamentada la entrevista y la aplicación de las pruebas psicotécnicas o psicométricas.

R/ Revisado el archivo municipal de los años anteriores, en la Subsecretaria de Talento Humano y comisión de personal, no existe en la actualidad en la administración municipal un acto administrativo establecido por la entidad Municipio de Apartadó que establezca el procedimiento para otorgar los encargos a los servidores públicos en carrera administrativa, NO OBSTANTE lo anterior, y a pesar que la actual administración puede tener algunos reparos en la forma con en otrora se realizaron algunos nombramientos de encargos y en provisionalidad, por el hecho que la administración municipal durante los años anteriores no haya reglamentado a nivel local dichas situaciones administrativas, la norma nacional sobre la materia, orienta y sirve de guía en tales procedimientos administrativos, a pesar de ello, los actos administrativos realizados en el pasado, gozan de presunción de legalidad, lo anterior es así de simple porque el articulo 88 de la ley 1437 de 2011 así lo contempla:

> ***"…ARTÍCULO 88. Presunción de legalidad del acto administrativo.*** *Los actos administrativos se presumen legales mientras no hayan sido anulados por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo. Cuando fueren suspendidos, no podrán ejecutarse hasta tanto se resuelva definitivamente sobre su legalidad o se levante dicha medida cautelar…"*

Respecto a la norma nacional que trata el tema del encargo (el artículo 24 de Ia Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019) pues esta es de carácter nacional, por lo tanto, es una norma imperativa, de estricto cumplimiento, y de orden público, y en tal sentido la norma nacional sobre el tema de los encargos y la aplicación de la misma debe ser acatada por las entidades de derecho público, en igual sentido, el tema de las entrevista y las pruebas psicométricas refiere lo siguiente: veamos.

En nuestro derecho interno, el encargo ha sido concebido como: (*I*) instrumento de movilidad laboral personal de los empleados que se encuentren en servicio activo1; *(ii)* situación administrativa; *(iii)* forma de provisión transitoria de un empleo y *(iv)* derecho preferencial de promoción o ascenso temporal de los servidores de carrera administrativa.[1]

[1] Criterio unificado provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento v remoción o de periodo. la sala plena de comisionados en sesión del 13 de agosto de 2019, aprobó el criterio unificado "provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o periodo ", con el fin de ajustarlo a los lineamientos definidos en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la ley 1960 de 27 de junio de 2019, "por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

En ese orden de ideas, el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos, coma son: a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente; b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer; c) No tener sanción disciplinaria en el último año; d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o. en su defecto, satisfactoria, e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

En consecuencia, la situación administrativa de encargo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, modificatorio del artículo 24 de la Ley 909 de 2004, **no contempla término definido**, en la medida que la modificación normativa eliminó la expresión *"El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses."*

En ese orden de ideas, y de acuerdo al criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019*, "el nominador a través de resolución motivada, podrá dar por terminado el encargo, entre otras, por siguientes razones: Por determinarse procedente la provisión definitiva del empleo, conforme a lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 (Ordenes de provisión definitiva, el cual incluye el nombramiento en periodo de prueba con la lista de elegibles resultante de un proceso de selección por mérito).(...)"*

En tal sentido, el nominador puede dar por terminado el encargo, siempre y cuando dicha terminación sea motiva. Esta premisa, se encuentra ajustada a la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la cual se ha sostenido que el empleado en encargo debe conocer las razones por las cuales se le da por terminado su encargo para efectos de que ejerzan su derecho de contradicción.

Respeto del tema del encargo y las entrevistas y las pruebas psicotécnicas o psicométricas se ha dicho lo siguiente en nuestro derecho interno por la Comisión Nacional del Servicio Civil en un documento denominado criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo del 13 de agosto de 2019.

El procedimiento establecido por la ley y la doctrina y que la actual administración viene siguiendo en los procedimientos de encargo y nombramientos en provisionalidad se encuentran ajustado al criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019,

Dicho procedimiento es el siguiente:

¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, siempre que acrediten totalidad de los requisitos allí definidos, coma son:

@alcaldiadeapartado | www.apartado-antioquia.gov.co

a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente; b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer; c) No tener sanción disciplinaria en el último año; d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o. en su defecto, satisfactoria;

El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en Ia planta de personal de Ia entidad.

Partiendo de este orden, la CNSC pasará a definir cada uno de los mencionados presupuestos, así:

a) Cumplir el perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de Ia entidad para ocupar el empleo vacante

Para su verificación, Ia entidad deberá tener en cuenta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de Ia provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva

La entidad a través de su Área de Talento Humano, al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo, lo cual se viene realizando en el municipio de Apartadó.

b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo

El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a Ia idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en Ia entidad, servidor que con fundamento en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de Ia provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva a temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran Ia planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Al respecto, Ia CNSC había conceptuado lo siguiente, "[. ..]la un/dad de personal de Ia entidad a quien haga sus veces en Ia respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. [...]'

Para ilustrar Io antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de Ia siguiente manera:

Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que /influencian su desempeño frente a diferentes labores o actividades.

Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facultan el aprendizaje o Ia adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.

ALCALDÍA DE APARTADÓ

Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que deben seguir al momento de realizar Ia evaluación de Aptitudes y Habilidades.

Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener encuentra Ia siguiente

1.Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicos de Funciones y Competencias de Ia Entidad. En algunos manuales esta información no está explicita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.

2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas5. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: **a) pruebas psicométricas**; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de Ia Evacuación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en Ia norma vigente sobre Ia materia, las cuales deben coincidir con las 'aptitudes y habilidades que se definieron para el cargo a proveer.

3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de Ia Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, Ia clasificación se realizarla con los resultados obtenidos.

Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de Ia correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer.

c) No tener sanción disciplinaria en el último año.

Se entiende que existe sanción disciplinaria cuando al cabo de un procedimiento administrativo
disciplinario adelantado por autoridad competente, se ha emitido una decisión sancionatoria y ésta se encuentra en firme.

d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente;

Se entiende por Ia calificación ordinaria y definitiva en firme, aquella obtenida en el año inmediatamente anterior en el empleo sobre el que ostenta derechos de carrera a en una empleo de carrera que desempeñe en encargo, como quiera que Ia Ley 909 de 2O04, no restringe que dicho requisito deba acreditarse exclusivamente en el empleo sobre el que se tiene titularidad.

Para el servidor con derechos de carrera que durante el periodo anual desempeñó varios empleos en Ia entidad, Ia calificación definitiva corresponderá a Ia sumatoria de las evaluaciones parciales que se hayan producido durante el periodo anual, ya sea en el empleo del cual es titular o aquel que desempeñe en encargo.

@alcaldiadeapartado | www.apartado-antioquia.gov.co

Enunciado lo anterior, tenemos que el inciso segundo del artículo 10 de la Ley 1960 de 2019, prevé que si al momento de realizar el proceso de provisión transitoria de empleos de carrera, la entidad no cuenta con servidores titulares de derechos de carrera que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación *"Sobresaliente"* en su última evaluación de desempeño laboral, el encargo debe recaer en aquel (servidor con derechos de carrera) que, cumpliendo con tales requisitos, tenga una calificación *"Satisfactoria",* en consonancia con el sistema de evaluación de desempeño laboral adoptado por la entidad o el sistema tipo definido por la CNSC.

e) El encargo recaerá en el empleado de carrera que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior al que se pretende proveer transitoriamente

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 b* 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 20048.

En tal orden, para el otorgamiento del derecho de encargo se debe verificar inicialmente el empleo inmediatamente inferior, con el fin de establecer si existe un titular de carrera que acredite todas as condiciones y requisitos definidos por la norma. Así y en ausencia de servidor con calificación "Sobresaliente" en su última evaluación del desempeño laboral, el encargo recaerá en el servidor **que en el mismo nivel jerárquico cumpla con los demás requisitos v cuente con calificación "Satisfactoria",** procedimiento que deberá realizarse sucesivamente descendiendo en la planta de personal de la entidad.

De no existir servidor de carrera que reúna los requisitos, se podrán tener en cuenta los servidores que acaban de superar el periodo de prueba que, cumpliendo con los demás requisitos para el encargo, hayan obtenido una calificación *"Sobresaliente"* en a evaluación de dicho periodo de prueba o, en su defecto, una calificación *"Satisfactoria".*

Al respecto, se precisa que es posible que un funcionario pueda ser encargado en un empleo, pese a estar gozando actualmente de otro encargo, pero para ello, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se ha de entender como referente que el empleo inmediatamente inferior, a que alude la norma, para el otorgamiento del nuevo encargo es necesariamente el cargo del cual es titular de derechos de carrera administrativa, y no del que está ocupando en ese momento en encargo.

2. Fundamento normativo y jurisprudencial que dio lugar a incluir entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas no contempladas en la ley 909 del 2004 para el proceso de asignación de encargos.

R/ Ya se indicó en el acápite anterior, el fundamento está consagrado en el criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019, además existen pautas en el Manual de funciones vigente en la administración municipal de Apartadó.

@alcaldiadeapartado | www.apartado-antioquia.gov.co

3.Copia de las convocatorias realizadas para proveer cargos mediante encargos en las que conste que el municipio informó a todos los interesados en participar en la convocatoria interna, sobre la aplicación de entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas.

R/ Esta pregunta es ambigua y abierta, no precisa qué clase de convocatoria, ni tampoco precisa que año o años.

Sin embargo, en importante precisarle que la administración municipal no tiene ninguna responsabilidad ni deber en avisar a los funcionarios inscritos en una convocatoria interna el proceso a seguir o las pruebas que serán aplicadas en la misma. Es de anotar nuevamente que para ello esta contemplado el proceso establecido en la normatividad vigente en la materia y el criterio unificado de la CNSC que así lo detalla.

4.Adjuntar documento en los que conste que el municipio a informado a la comisión Nacional del Servicios Civil la existencia de vacantes definitivas antes de proveer mediante encargo o nombramiento en provisionalidad en atención a lo dispuesto en el parágrafo 2 del artículo 24 de la ley 909 de 2004. Favor constancia por cargos provistos en los años 2022,2023 y 2024.

Conforme la pregunta realizada, se esclarece lo siguiente:

- Las vacancias temporales no se reportan a la comisión nacional del servicio civil, de las cuales actualmente tenemos la mayoría de los procesos de selección internos mediante encargo adelantados en los años 2022, 2023 y 2024, teniendo en cuenta que son cargos que cuentan con titular de carrera administrativa que se encuentran en diferentes situaciones administrativas que han dado lugar a la vacante temporal.

- Para el caso de las vacantes definitivas, actualmente contamos con el aplicativo SIMO 4.0 v2, mediante el cual se efectúan los reportes de cargos vacantes de manera definitiva. Actualmente la administración mediante su rol cargador se encuentra actualizando la información conforme solicitud de la Comisión Nacional del servicio civil en aras del proceso de planeación de la Proceso de Selección PDET II de la cual hacemos parte.

5. Señalar como determina la entidad cuando aplica pruebas psicotécnicas, el método estadístico utilizado y los resultados estadísticos de los mismos o cual es la desviación estándar de los resultados de la prueba que corresponde a los resultados según el nivel jerárquico del cargo de la convocatoria y como se correlacionan los resultados con el manual de funciones.

R/ Ya se indicó en el acápite anterior, el fundamento está consagrado en el criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019, además existen pautas en el Manual de funciones vigente en la administración municipal de Apartadó que determinan cuales son las competencias y habilidades objeto de evaluación.

6. Indicar que persona (de carrera o contratista) realiza la evaluación y revisión de las pruebas psicotécnicas, que evalúa con ello, la calidad de profesional (Títulos universitarios) y la experiencia que ha tenido en este tipo de pruebas. Favor remitir hoja de vida y

experiencia profesional en este caso. Si la actividad fue realizada por una entidad privada, favor informar el contrato (suministrar copia).

R/ En respuesta a su pregunta, detallamos los profesionales que intervienen en el proceso de las convocatorias internas y los roles asumidos.

NOMBRE DEL FUNCIONARIO	CARGO	ROL QUE ASUME EN EL PROCESO DE ENCARGOS
YEGED ANDREA ESPINOZA DAVID	Subsecretaria de Talento Humano	Lidera el proceso de la convocatoria desde el inicio hasta su cierre y/o generación de acto administrativo.
DIANA MILENA CARTAGENA GARCIA	Profesional Universitario	Elaboración de apertura de convocatoria y notificación, seguimiento, revisión de requisitos minimos, notificaciones de resultados y elaboración de acto administrativo.
KATHERINE MEDINA LOPEZ	(Contratista) Profesional de Apoyo.	Practica de pruebas psicométricas, entrevistas y demás que sean requeridas en el proceso.

El profesional encargado de efectuar pruebas psicométricas, se encuentra vinculado mediante contrato de prestación de servicios Nro 179 del 19 marzo de 2024, la información del mismo podrá ser visualizada en la siguiente ubicación en la red **(172.16.14.19/alcaldía/jurídica/contratos/2024/c.p.s.p. no. 179).**

Cabe resaltar que en el estudio previo del contratista se contempla en la actividad Nro 7, lo siguiente:

7	Procesos de selección de personal.	Brindar apoyo en los procesos de selección de personal que se adelanten desde la dependencia, elaborando y aplicando las pruebas psicotécnicas especificas en relación a las funciones a desarrollar por los candidatos.	F-ADM-DO-13 Lista de asistencia a reuniones externas. F-ADM-DO-12. Lista de asistencia a reuniones internas. Registro	100% de los procesos que se adelanten.	Por demanda.

7. Indicar el número de cargos provistos mediante encargo o provisionalidad en los últimos años 2022, 2023, 2024. Relacionar número de acto administrativo.

R/ Para detallar la respuesta a esta pregunta, remitimos los enlaces mediante los cuales podrá visualizar uno a uno los actos administrativos por año, tanto de encargos como de provisionalidad. Dicha información siempre ha estado disponible en la red institucional para consulta de todos los funcionarios.

- \\172.16.14.19\alcaldia\GENERAL\TICS_Y_DOCUMENTAL\RESOLUCIONES
- \\172.16.14.19\alcaldia\GENERAL\TICS_Y_DOCUMENTAL\Decretos

8. Informar quienes hacen parte de la Comisión de Personal.

R/ La comisión de personal de la entidad se encuentra constituida mediante la Resolución Nro. 0646 del 25 de mayo de 2023 “Por medio de la cual se conforma la comisión de personal de la administración municipal de Apartadó periodo 2023-2025”.

Que como resultado del proceso de elecciones llevado a cabo el 24 de mayo de 2023, fueron elegidos, por votación directa de los empleados públicos con derechos de carrera, los funcionarios relacionados a continuación:

NOMBRE COMPLETO DEL FUNCIONARIO	DOCUMENTO	MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL
JAIME ANDRES PANIAGUA	1.039.460.215	PRINCIPALES
DIANA MILENA CARTAGENA	1.028.011.145	
JAFET MOSQUERA MARTINEZ	71.243.056	SUPLENTES
INES YANETH PINEDA	32.290.610	

Representantes por parte del Empleador:

NOMBRE COMPLETO DEL FUNCIONARIO	CARGO	MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL
Quien desempeñe el cargo	SECRETARIO DE DESPACHO DE LA SECRETARIA GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	PRINCIPALES
	SECRETARIO DE DESPACHO DE LA SECRETARIA DE GOBIERNO	

9.Informar qué encargos se les ha otorgado a los servidores públicos que representan a los empleados en la Comisión de Personal, si presentaron o no entrevistas y pruebas psicotécnicas para obtener el encargo. Adjuntar evidencia.

R/ Conforme respuesta del numeral 7 la información es de conocimiento publico para los funcionarios en la red institucional, en los mismos enlaces detallados en la respuesta en mención.

10.Describir de manera detallada cuál es el procedimiento mediante el cual la comisión de personal conoce sobre el proceso realizado por la entidad para proveer cada uno de los cargos.

ALCALDÍA DE APARTADÓ

R/ Es importante precisar el rol que asume la comisión de personal en los procesos de encargo:

La comisión de personal actúa como primera instancia de la CNSC, para resolver reclamaciones por encargo, incorporación y desmejoramiento de las condiciones laborales. También decide en única instancia respecto de la inconformidad presentada por el evaluado en contra de la fijación de compromisos laborales en materia de evaluación del desempeño.

Es por tanto que solo en los casos en los cuales se presenten reclamaciones por derecho preferencial a encargos, interviene la comisión y se le suministrara la información requerida por parte de la administración municipal; lo cual actualmente se viene realizando y podrá solicitar ante la comisión de personal las respectivas actas y/o reclamaciones presentadas en relación a los procesos de encargo.

11.Explicar de manera detallada los fundamentos de hecho y de derecho por los cuales la comisión de personal no ha intervenido en los procesos de selección para proveer encargos, cuando en las convocatorias no ha publicado como etapa del proceso las entrevistas y la aplicación de pruebas psicotécnicas y psicométricas.

R/ La consulta efectuada tiene como destinario a la comisión de personal, es por ello que esta administración se abstiene de responder dicha consulta.

12. Describir de manera detallada las medidas que se adoptarán para garantizar que futuros procesos de selección se cumpla estrictamente con lo establecido en la normatividad vigente y quienes son los servidores públicos responsables de cumplir con el cumplimiento de las medidas a implementar.

R/ se reitera que la actual administración municipal Apartadó Unidos por la vida 2024-2027, está comprometida en adoptar prácticas de buen gobierno y gobernanza tal cual se viene realizando desde el 1 de enero de 2024, ahora bien, esta administración viene fomentando la participación de los diferentes espacios de participación de los empleados entre ellos la Comisión de Personal, al igual que sosteniendo reuniones con los diversos sindicados que agremian a los empleados y trabajadores oficiales de la administración Municipal, además de darle aplicación a los establecido en el manual de funciones vigente del Municipio de Apartadó y de seguir el criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019.

13. Las acciones que se llevaran a cabo para reparar el daño causado a los aspirantes afectados por la aplicación de entrevistas y pruebas psicotécnicas no contempladas en las convocatorias publicadas. En qué fecha se iniciará el resarcimiento del daño.

R/ La actual administración no ha generado ni causado ningún daño a ningún empleado público en los procedimientos adoptados, por el contrario, ha procurado en corregir situaciones administrativas que en otrora se han venido presentando y espera seguirlo haciendo de conformidad con la ley.

14. Adjuntar documento técnico que incluya estructura técnica científica donde se fundamente la estructuración de la entrevista, con las respectivas preguntas realizadas y como ponderan los resultados de las respuestas. Esto en relación a las entrevistas realizadas a los aspirantes de las convocatorias para proveer vacantes mediante encargo.

ALCALDÍA DE APARTADÓ

R/ siguiendo el criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019, se adelanta el siguiente procedimiento:

a) Cumplir el perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad para ocupar el empleo vacante

Para su verificación, la entidad deberá tener en cuenta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva

La entidad a través de su Área de Talento Humano, al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo, lo cual se viene realizando en el municipio de Apartadó.

b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo

El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva a temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

Al respecto, la CNSC había conceptuado lo siguiente, "[. ..]la un/dad de personal de la entidad a quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. [...]'

Para ilustrar lo antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera:

Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que /influencian su desempeño frente a diferentes labores o actividades.

Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facultan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.

Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que deben seguir al momento de realizar la evaluación de Aptitudes y Habilidades.

ALCALDÍA DE APARTADÓ

Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener encuentra la siguiente

1.Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicos de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explicita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.

2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas5. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evacuación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las 'aptitudes y habilidades que se definieron para el cargo a proveer.

3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizarla con los resultados obtenidos.

Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer.

15.Publicar que sean visibles para todos los servidores públicos de la entidad los resultados numéricos de las entrevistas y pruebas psicotécnicas o psicométricas aplicadas. Con su debido sustento técnico y científico. Evidencia de esto es los resultados arrojados por pruebas como la psicotécnica Valanti.

R/ Se hace importante precisar que el reporte de los resultados realizados de manera general detalla el ajuste o no de un candidato a un perfil ofertado, en igual sentido el profesional encargado genera un informe escrito en el cual se detallan los conceptos valorados y las debida escala de puntuaciones para los mismo, sumado a la valoración mediante entrevista, los cuales son suministrados al área encargada (Subsecretaria de Talento Humano), para proceder con la respectiva elaboración de la notificación de resultados.

Conforme la ley 1090 DE 2006, en su Artículo 26. Los informes psicológicos realizados a petición de instituciones u organizaciones en general, estarán sometidos al mismo deber y derecho general de confidencialidad quedando tanto el profesional como la correspondiente instancia solicitante obligados a no darles difusión fuera del estricto marco para el que fueron recabados.

Ahora bien, una vez revisada la información de los procesos de selección adelantados por la entidad, para proveer en encargo con funcionarios de carrera administrativa, evidenciamos que usted señor Corrales, no cuenta con informe de procesos psicométricos

efectuados por la entidad, de los cuales usted podria solicitar retroalimentación y/o informes.

Cabe resaltar que los últimos procesos (año 2024) en los cuales usted se ha presentado, no ha cumplido con el lleno de los requisitos mínimos (Formación académica y experiencia solicitada), por lo cual en su caso en particular no se ha efectuado aplicación de pruebas ni entrevista, ya que no se ha llegado a esa instancia de participación en el proceso de selección. Con ello concluimos que no se le ha violado ningún derecho en su contra.

Como evidencia de ello, reportamos la última participación suya señor Corrales, en el proceso de selección denominado TECNICO OPERATIVO (SALUD OCUPACIONAL) Código 314 Grado 04, en el cual usted se inscribió aun conociendo como lo deja claro en su postulación que no cumple con el requisito de formación solicitado, conforme el manual de funciones vigente. Aun con ese previo conocimiento usted decide realizar postulaciones a vacantes en las cuales se establece claramente por parte de la entidad en el oficio de la convocatoria cuales son los requisitos mínimos para aplicar.

Imagen extraída del correo electrónico enviado por usted, para postularse:


POSTULACION CONVOCATORIA INTERNA TECNICO OPERATICO (SALUD OCUPACIONAL) Externo Recibidos x

RAY RICARDO CORRALES REYES <rayricardocorrales@gmail.com> mié, 4 sept, 11:58

para mi

Cordial saludo

con la presente manifiesto mi interés por participar en la convocatoria interna para el cargo Técnico Operativo Seguridad y Salud en el Trabajo Código: 314 Grado: 04.
Por último, adjunto certificación de la Tecnologia en Gestion del Talento Humano donde se evidencia la competencia en salud ocupacional, que no avalaría el questo de estudio pero si los conocimientos y competencias impartidas en la tecnologia.

atentamente

RAY RICARDO CORRALES REYES
CC: 1045515340

16. Indicar cargo y nombre de servidores públicos que se han realizado las entrevistas (incluir nombre de entrevistador y entrevistado) con el fin de garantizar que el resultado no esté sesgado o motivados por razones personales, políticas entre otras razones que puedan dar un resultado desfavorable para el entrevistado, o simplemente ser subjetivas al razonamiento o parecer del entrevistador.

R/ Conforme lo detallado en el punto anterior numeral 15, en su caso en particular no se ha efectuado aplicación de pruebas ni entrevista, ya que no se ha llegado a esa instancia de participación en el proceso de selección, por el no cumplimiento de requisitos mínimos.

Por lo cual la información solicitada en caso de no ser usted el directo involucrado, no se hace viable suministrarla.

CONCLUSIONES:

1.Teniendo en cuenta que el peticionario solicita a la oficina de la Subsecretaria de talento humano y a la Comisión de Personal, que le brinde una respuesta formal a esta petición y que de manera adicional se incluya se le de respuesta sobre 16 puntos, todos relacionados con asuntos y/o materias de la subsecretaria de Talento Humano, es por ello, que dicha solicitud y/o petición teniendo en cuenta lo normado en el numeral 2 del artículo 14 de la

@alcaldiadeapartado | www.apartado-antioquia.gov.co

ley 1755 de 2015 o Ley Estatutaria del Derecho de Petición es una petición de consulta luego el término según lo dispuesto en la ley 1755 de 2015 es de 30 días hábiles para responder la misma; así las cosas, y dado que la solicitud se radicó el 13 de septiembre del año 2024, el termino que ha transcurrido a fecha del 15 de octubre es de 21 días hábiles, es decir que la administración municipal se encuentra aun dentro del término de ley para responder la presente solicitud o petición interpuesta por el peticionario.

2.La situación administrativa de los encargos está regulada en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 10 de la Ley 1960 de 2019 e independientemente que la administración no tenga un procedimiento específico sobre el particular o no haya aterrizado la norma nacional sobre la materia en un decreto municipal, ello no significa que no se tenga un procedimiento, pues este se tiene y esta consagrado en el manual de funciones vigentes, normas complementarias, y los establecido en la norma nacional y en el documento criterio Unificado sobre provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de agosto de 2019.

3. El señor **RAY RICARDO CORRALES REYES,** identificado con la cedula de ciudadanía No 1.045.515.340 en calidad de funcionario de carrera administrativa, si bien presentó solicitud de aclaración y justificación, en su caso particular en los procesos de selección que se han realizado no ha cumplido con requisitos para el cargo, es más el mismos en correos enviados reconoce que no califica.

Cordialmente,

YEGED ANDREA ESPINOZA DAVID
Subsecretaria de Talento Humano

Elaboro: Diana Milena Cartagena García **Profesional Universitario**	
Elaboro: Neir Palacios Becerra **Abogado Contratista de Apoyo**	

ALCALDÍA DE APARTADÓ