

Señor

JUEZ DE TUTELA (Reparto)

E. S. D.

Medellín

**Referencia: ACCIÓN DE TUTELA CON MEDIDA PROVISIONAL
Contra MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
Y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Otoniel Sanguino Gutiérrez, mayor de edad e identificado con cédula de ciudadanía 1127912570 de Barinas, Venezuela, domiciliado en la ciudad de Medellín, y actuando en causa propia, en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia interpongo ante su despacho **ACCIÓN DE TUTELA** contra el **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL** y la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL**, con la finalidad de obtener la protección de mis derechos constitucionales fundamentales, igualdad de oportunidades, información oportuna, acceso a cargo público, los cuales son vulnerados por los accionados, con fundamento en los siguientes:

HECHOS

1. Señor juez, el presente accionante ostenta títulos académicos de Doctor en Educación obtenido en Venezuela (con tesis doctoral laureada) y convalidado en Colombia; igualmente, título de Magister en Investigación educativa con énfasis en matemática, obtenido en Venezuela y convalidado en Colombia; mi formación de pregrado es Licenciado en Educación-Teología, obtenido en Colombia y convalidado en Venezuela. Además, actualmente soy abogado en formación. Trabajo como docente provisional para la Secretaría de Educación de Medellín en el área de educación religiosa. Desde 1991 hasta la presente fecha he trabajado como docente desde Básica Primaria hasta en posgrado en instituciones educativas privadas y públicas de Venezuela y Colombia. He sido ponente en diversos eventos académicos nacionales e internacionales, soy autor de artículos académicos y también evaluador de productos de investigación académica. Con esta formación y experiencia acumulada paso a comunicar las siguientes observaciones relacionadas con el concurso de méritos para docentes y directivos docentes:
2. Los concursos de méritos para docentes y directivos docentes evolucionan de uno a otro. Afirma la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL que un cambio notable sucedió cuando en 2016 el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL creó el manual de funciones (Resolución 9317 de 2016, Resolución 15683 de 2016)

fundamentó técnicamente el concurso de méritos de ese mismo año. En esa oportunidad la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL aplicó el manual de funciones para estructurar y diseñar la prueba escrita dirigida a los aspirantes a *RECTOR* de la manera siguiente: (i) La prueba estuvo compuesta por la prueba básica con carácter eliminatorio y la prueba psicotécnica con carácter clasificatorio. (ii) La prueba básica valoró las aptitudes (razonamiento cuantitativo 20%, lectura crítica 20%) y competencias básicas (pedagógicas 30% y funciones esenciales 30%). Las funciones esenciales estuvieron compuestas por cuatro áreas de gestión: directiva, académica, administrativa y financiera, comunitaria. (iii) La prueba psicotécnica fue compuesta por cinco competencias: liderazgo y motivación, sensibilidad, comunicación asertiva, trabajo en equipo, negociación y mediación. (iv). (evidencia de esta información en el anexo Nro. 2)

3. Desde entonces ha sido claro que corresponde al MINISTERIO DE EDUCACIÓN convertir las dimensiones del perfil del cargo *RECTOR* (artículo 2.4.6.3.6 del Decreto 1075 de 2015) en competencias funcionales y comportamentales en el manual de funciones; correspondiendo a la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIOS la aplicación de las competencias funcionales en la prueba eliminatoria y las competencias comportamentales en la prueba psicotécnica. No es competencia ni función de la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIOS corregir las omisiones o excesos del MINISTERIO DE EDUCACIÓN en la formulación de las competencias funcionales y comportamentales.
4. Sin embargo, la COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL se aleja parcialmente del vigente manual de funciones (Resolución 3842 de 18 de marzo de 2022) del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL al estructurar y diseñar las pruebas básicas y psicotécnicas para el concurso de méritos 2150 a 2337 de 2001 y 2406 de 2022, pues incurre en (i) omisión, (ii) creación, y (iii) modificación de las competencias funcionales y las competencias comportamentales. Esto resulta cierto cuando se coteja el recién referido manual de funciones con dos documentos técnicos de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL para el presente concurso de méritos, ellos son, el Anexo de Condiciones Específicas de mayo de 2022 y la Guía de Orientación al Aspirante de agosto de 2022.
5. Para docentes y directivos docentes el manual de funciones establece siete competencias comportamentales, ellas son: (1) liderazgo, (2) comunicación y relaciones interpersonales, (3) trabajo en equipo, (4) negociación y mediación, (5) compromiso social e institucional, (6) iniciativa, y (7) orientación al logro. Esas competencias, y no otras, son las que debe aplicar la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL en la prueba psicotécnica. No obstante, me informa la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL a través de la Guía de Orientación al Aspirante que la prueba psicotécnica para docente directivo *RECTOR* en zona no rural estará compuesta por (1) competencias ciudadanas, (2) compromiso, (3) compromiso social

e institucional, (4) comunicación y relaciones interpersonales, (5) diligencia, (6) honestidad, (7) justicia, (8) liderazgo, (9) respeto. (evidencia en anexo Nro. 3). Señor juez, mi preparación para la prueba comportamental es con base en las competencias del manual de funciones y la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO solo evaluará tres de ellas, las otras seis resultan ajenas a mis expectativas fundadas en el manual. Es claro que la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL omite unas competencias comportamentales y crea otras. Es cierto que le corresponde determinar el alcance de las competencias en la prueba escrita, pero no tiene competencia ni función para omitir o crear competencias.

6. Además, LA COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL a través del Anexo de Condiciones Específicas informa que para las vacantes caracterizadas como no rurales aplicará una prueba eliminatoria con cuatro componentes, a saber, (1) lectura crítica, (2) razonamiento cuantitativo, (3) valoración de *competencias blandas* como liderazgo, ética, trabajo en equipo y ciudadanía, (4) conocimientos disciplinares de la formación requerida para el cargo, y las competencias pedagógicas para evaluar, formar y enseñar. Señor juez, es claro que con el tercer componente la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL trata a las competencias comportamentales como si fueran funcionales al incluirlas en la prueba eliminatoria. Esto altera la estructura de la prueba, pues las competencias comportamentales son para la prueba psicotécnica y la prueba eliminatoria es para las competencias funcionales. Esta modificación estructural solo es posible cuando el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL haga el cambio a través de una nueva resolución ministerial que modifique el vigente manual de funciones. Estas deliberadas modificaciones de estructura y diseño de las pruebas escritas favorecen inmerecidamente a los profesionales y licenciados cuyo perfil profesional tiene correspondencia con las competencias del tercer componente y desfavorece a los que no tienen esa formación. Lo justo es que la prueba sea absolutamente congruente con las competencias señaladas en el manual de funciones y cada una vaya a prueba eliminatoria o clasificatoria según sea funcional o comportamental. Los cambios introducidos por la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIOS menguan mi confianza legítima en la evaluación a ser presentada el próximo 25 de septiembre.
7. Aún más, el manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL establece ocho competencias funcionales para *RECTOR*, ellas son: (1) planeación y organización, (2) ejecución, (3) pedagogía y didáctica, (4) innovación y direccionamiento académico, (5) administración de recursos, (6) gestión de talento humano, (7) comunicación institucional, (8) interacción con la comunidad y el entorno. En consecuencia, son estas competencias y no otras las que debe evaluar la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL en la prueba eliminatoria. Sin embargo, en el Anexo de Condiciones Específicas y la Guía de Orientación al Aspirante se informa que la prueba eliminatoria tendrá componentes que no están

señalados taxativamente en el manual de funciones y por lo tanto es imposible determinar si se tratan de competencias funcionales o comportamentales, es el caso de razonamiento cuantitativo, lectura crítica, competencias ciudadanas y ofimática. De nuevo, la inclusión de estas aptitudes es competencia y función del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL y no de la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL. Tenga en cuenta, señor juez, que la inclusión de razonamiento cuantitativo en la prueba eliminatoria favorece deliberadamente a ingenieros, matemáticos y contadores; igualmente, la inclusión de lectura crítica favorece deliberadamente a los profesionales de las humanidades, la inclusión de competencias ciudadanas en la prueba eliminatoria favorece a los profesionales de las ciencias sociales; por lo tanto, el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL debe considerar cuales aptitudes son eliminatorias respetando la igualdad de oportunidad para todos los saberes profesionales. El manual de funciones debe ser explícito en ese asunto.

8. Valga destacar también que en el anexo por el cual se establecen las condiciones específicas de las diferentes etapas del proceso de selección por mérito en el marco de los procesos de selección 2150 a 2237 de 2021 y 2406 de 2022 – Directivos Docentes y Docentes, al igual que en la Guía de Orientación al Aspirante, la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL no da a conocer los porcentajes de los componentes de la prueba eliminatoria cuando se trata de los docentes y directivos docentes de zonas no rurales, pero sí lo hace cuando se trata de los docentes y directivos docentes de zonas rurales. El derecho a la información y la igualdad de trato es vulnerado por esta omisión.
9. El suscrito accionante está legitimado por activa, pues se inscribió en el concurso de méritos en el marco de los procesos de selección 2150 a 2237 de 2021 y 2406 de 2022 – Directivos Docentes y Docentes, para el empleo 184235, aspirante a *RECTOR* en Medellín. (Anexo Nro. 4).
10. He manifestado mis inquietudes a la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO en tres oportunidades recientes; primero a través del aplicativo PQR y luego por medio de correo electrónico (anexos 5 y 6) dedicado por esta entidad a la atención al ciudadano. No he recibido número de radicado, mucho menos respuestaa.
11. Dado que la fecha de la prueba básica (eliminatoria) y la prueba psicotécnica (clasificatoria) es el próximo 25 de septiembre, acudir a los recursos administrativos resulta ineficaz por los términos establecidos en la ley para resolver antes de la presentación de la prueba escrita. De ahí que la acción constitucional de tutela es la única opción viable para evitar

VULNERACIÓN DE DERECHOS

Luego de haber cotejado el manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL con los documentos técnicos de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (el Anexo de Condiciones Específicas y la Guía de Orientación al Aspirante), en el contexto del actual concurso de méritos para docentes y directivos docentes, observo que existen vacíos normativos en el manual y extralimitaciones en la estructuración y diseño de la prueba eliminatoria y la prueba clasificatoria; por lo tanto, señor juez, considero que las dos entidades accionadas vulneran mis siguientes derechos fundamentales: derecho a la igualdad, derecho a la información oportuna, derecho a obtener un empleo público, además, menguan mi confianza legítima e intento que usted me proteja de un perjuicio irremediable.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA INFORMACIÓN OPORTUNA:

Dado que la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL informó a los aspirantes de zonas rurales la ponderación de los componentes de la prueba eliminatoria, y no hizo lo propio con los aspirantes de zonas no rurales, es mi sentir que este ente público me está dando un trato desigual. Esta omisión vulnera mi derecho fundamental del artículo 13 de la Constitución Política de Colombia. Por el mismo hecho, también se vulnera mi derecho a la información oportuna del artículo 24 del texto constitucional. Necesito saber estos porcentajes antes de presentar la prueba eliminatoria, no después, al menos con 30 días de anticipación a la prueba.

PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

Como aspirante al empleo público de *RECTOR* en establecimiento educativo de Medellín, manifiesto que por las omisiones, modificaciones y adiciones que la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL ha hecho para la prueba eliminatoria en el concurso de mérito, alejándose parcialmente de la estructura establecida por el manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, mi confianza legítima en estos entes públicos está menguada y deteriorada. Al respecto la honorable Corte Constitucional en Sentencia T-244 del año 2012, manifestó lo siguiente:

“El Principio de Confianza Legítima se deriva del artículo 83 superior, al estatuir que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas (...) Estado se ha de desarrollar dentro del respeto al acto propio y la confianza legítima. La Corte Constitucional ha indicado que es deber de la administración actuar en sus relaciones jurídicas con los particulares de manera consecuente con sus conductas precedentes, de manera que los administrados no se vean sorprendidos con conductas que resulten contrarias a sus expectativas legítimamente fundadas, basado como está el principio de confianza legítima en que las autoridades públicas no pueden alterar, en forma inopinada, las reglas que gobiernan las relaciones del Estado con los asociados.”

Señor juez, mi confianza legítima será recuperada cuando la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL evidencie que la prueba eliminatoria será la *aplicación* de la estructura y el diseño previsto en las competencias funcionales del manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, sin adiciones ni omisiones.

DERECHO AL EMPLEO PÚBLICO

El artículo 40, numeral 7 establece el derecho que tengo como ciudadano colombiano para acceder al desempeño de funciones y cargos públicos. Sin embargo, este derecho está en riesgo cuando mi preparación apunta a las competencias funcionales del manual de funciones vigente, pero la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL cambia la estructura y el diseño de dicha prueba, y desatiende parcialmente el manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. La COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL debe *aplicar* el manual de funciones, no tiene competencia ni función para omitir, cambiar o crear competencias y funciones. Una prueba que no responda a lo previsto en las reglas de juego, disminuye el derecho al empleo público y conduce a perjuicio irremediable. Todo cambio introducido por la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL es arbitrario y deliberadamente favorece unos perfiles profesionales y desfavorece a otros según sea su formación. Señor juez, proteja usted mi derecho al empleo público.

PERJUICIO IRREMEDIABLE:

Señor juez, según la misma COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, en el concurso de méritos de 2016, el 99% de los aspirantes a docente directivo no lograron aprobar la prueba eliminatoria. En el actual proceso ha omitido competencias, ha creado competencias, ha dado valor eliminatorio a competencias que son clasificatorias. Todo esto funda mi temor a un perjuicio irremediable en caso de presentar la prueba este 25 de septiembre sin cambiar las condiciones ya expuestas.

El fundamento empírico de mi perjuicio irremediable son los documentos ya referidos y la demostración de incongruencia entre el manual de funciones y la aplicación de dicho manual por parte de la CNSC. Este riesgo es inminente ante la proximidad de la fecha de la prueba, solo faltan días para que estar ante una prueba eliminatoria que no garantiza el estricto cumplimiento de la normatividad prevista para el mérito.

PRETENSIONES

Con base en los hechos relacionados, solicito del señor juez TUTELAR los derechos fundamentales invocados, y en consecuencia disponer y ordenar a las partes accionadas:

1. Ordenar al MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL la modificación del manual de funciones de tal manera que el cargo de *RECTOR* en sus competencias

funcionales y comportamentales contenga todas las dimensiones del perfil del *RECTOR* según lo establecido en el 2.4.6.3.6 del Decreto 1075 de 2015. Señalando de manera explícita cuáles son competencias funcionales (prueba eliminatoria) y cuáles son comportamentales /prueba clasificatoria). Además, establecer cuáles aptitudes del saber general (razonamiento cuantitativo, lectura crítica, segundo idioma, ciudadanía global, competencias ciudadanas, tecnología) deben ser incluidas en la prueba eliminatoria (competencia funcional) y cuáles en la prueba clasificatoria (competencia comportamental).

2. Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL una revisión exhaustiva de la prueba que aplicará a los aspirantes a *RECTOR* en el actual concurso de méritos para docentes y directivos docentes, de tal manera que formule solo preguntas correspondientes a las competencias funcionales (prueba eliminatoria) y las competencias comportamentales (prueba clasificatoria) que aparecen en el manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.
3. Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL la publicación de un nuevo Anexo de Condiciones Específicas para dar a conocer las ponderaciones de los componentes de la prueba eliminatoria que aplicará a los aspirantes a *RECTOR*, y una nueva Guía de Orientación al Aspirante para informar de nuevo los ejes y subejos temáticos de la prueba eliminatoria y la prueba clasificatoria a los aspirantes a *RECTOR*, esta vez con estricta congruencia con el manual de funciones del MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL.
4. Ordenar a la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL el establecimiento de una nueva fecha para la presentación de la prueba que aplicará a los aspirantes a *RECTOR*, tanto de aptitudes y competencias básicas, como la prueba psicotécnica, de tal manera que *aplique* los cambios necesarios para garantizar congruencia entre el diseño de la prueba escrita y lo señalado por el manual de funciones, en el entendido que una nueva fecha otorgará al presente accionante al menos un mes para enterarse del nuevo diseño de las pruebas con sus ejes y subejos temáticos.

SOLICITUD DE VINCULACIÓN

Teniendo en cuenta el interés y afectación potencial de las resultas de esta acción constitucional, considero necesario vincular, además de las entidades accionadas, a los siguientes:

1. Secretaría de Educación de la Alcaldía de Medellín
2. Secretaría de Educación de la Gobernación del Departamento de Antioquia
3. Universidad Libre
4. FECODE
5. A los aspirantes a docente directivo inscritos en el actual concurso de méritos

MEDIDA PROVISIONAL

Solicito a su honorable despacho, como medida provisional la SUSPENSIÓN de la aplicación de la prueba de aptitudes y competencias básicas, y la prueba psicotécnica correspondientes al concurso de méritos para el cargo de *RECTOR*, convocada para el próximo 25 de septiembre, tanto tiempo como sea necesario para que el MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL y la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL den respuesta efectiva a las peticiones ya formuladas.

JURAMENTO

Como accionante manifiesto bajo la gravedad de juramento que no he interpuesto otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra las mismas partes accionadas.

ANEXOS

1. Copia de cédula de ciudadanía del accionante
2. Copia de Análisis del Proceso de Selección de Directivos Docentes en Colombia de CNSC
3. Copia de la tabla informativa de ejes y subejos temáticos para el empleo 184235
4. Copia de la inscripción del accionante en el concurso de méritos
5. Copia de correo electrónico
6. Copia de correo electrónico

NOTIFICACIONES

La parte accionante recibirá las notificaciones en el correo electrónico subeciolo7@gmail.com


Otoniel Sanguino Gutiérrez
CC 1127912570

Otoniel Sanguino
1127912570
19 SET. 2022
ELLIN
1127912570



ÍNDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO **21-DIC-1967**

BARINAS
VENEZUELA

LUGAR DE NACIMIENTO

1.76

ESTATURA

A+

G.S. RH

M

SEXO

03-ENE-2008 CON BARINAS VEN

FECHA Y LUGAR DE EXPEDICIÓN

REGISTRADOR NACIONAL
JUAN CARLOS GALINDO VÁCHA



A-0100150-01078838-M-1127912570-20190702

0065833027A 1

5021960875

REPÚBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CÉDULA DE CIUDADANÍA

NUMERO **1.127.912.570**

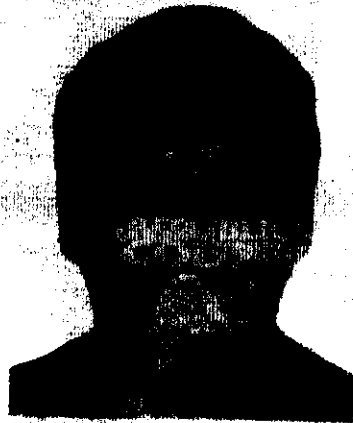
SANGUINO GUTIERREZ

APELLIDOS

OTONIEL

NOMBRES

FIRMA



ANÁLISIS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE DIRECTIVOS DOCENTES EN COLOMBIA

INFORME FINAL
2021



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL





3. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN
DE DIRECTIVOS DOCENTES



3.1 Antecedentes del proceso de selección del sistema especial de carrera docente

Los cargos de directivos docentes en Colombia hacen parte del sistema especial de carrera docente, por tanto, es igual al procedimiento de los docentes. Este proceso ha sido transformado en distintos momentos bajo el interés de mejorar los estándares de profesionalización, introducir los criterios de meritocracia como motor del proceso y blindarlo del clientelismo y la corrupción.

Su regulación se empieza a dar a finales de los años setenta con la introducción del Estatuto Nacional Docente (Decreto 2277 de 1979), donde se introduce la exigencia de los requisitos mínimos en términos de formación y experiencia. De manera paralela, algunas entidades territoriales, como Bogotá, comienzan a explorar la utilización de concursos para la selección. Luego, a mediados de los ochenta, se estableció a nivel nacional que el concurso era obligatorio para ingresar al cargo y se señalaba que la prueba debía ser desarrollada por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación – ICFES (Decreto 1498 de 1986), según los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional – MEN. Esta idea se reafirmó nuevamente en la Ley 115 de 1994. Sin embargo, su uso no se generalizó y las entidades territoriales continuaron utilizando los requisitos con procesos politizados (Soto, 2013; Bayona-Rodríguez & Urrego-Reyes, 2019).

Posteriormente, el Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto 1278 de 2002), modificó los niveles de las exigencias en términos de formación y experiencia, unificó el proceso de selección y estableció que este debía desarrollarse en dos momentos de evaluación: el concurso de mérito y el periodo de prueba.

En cuanto al concurso de mérito, se definió a partir de qué umbral de resultados se conformaría una lista de elegibles que garantizaría la disponibilidad permanente de docentes y directivos docentes para provisionar las vacantes del sector educativo. Asimismo, se estipuló que esta evaluación debía evaluar *“aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente”* (Decreto 1278 de 2002, artículo. 8). Esto se tradujo en un ejercicio de valoración en tres momentos, que comenzaba con una prueba diseñada en dos partes: una centrada en la evaluación de aptitudes y competencias, y otra de carácter psicotécnica.

El segundo momento era la valoración de antecedentes, donde se ponderaban la formación y la experiencia del candidato. Y el último momento consistía en una entrevista grupal. La sumatoria de los resultados ponderados de cada uno de los momentos de valoración – acorde con la participación porcentual establecida en la calificación final–, era el punto de partida para definir cuáles de los aspirantes eran elegibles y con esa información se elaboraba las listas. Este proceso en rasgos generales se ha mantenido en el tiempo.

Después, con la lista de elegibles se nombraban en periodo de prueba los docentes y directivos docentes para las vacantes definitivas existentes. Esto significaba que estos candidatos eran evaluados nuevamente antes de ser inscritos en el escalafón docente y de

adquirir los derechos de la carrera especial docente. Su propósito era el de hacer una vinculación entre el desempeño efectivo del candidato y la permanencia en el sistema.

Con esta evaluación, los directivos docentes eran valorados durante el tiempo restante del año escolar¹, por medio de una evaluación de desempeño y competencias. Esta debía desarrollarse como un proceso continuo, sistemático y basado en evidencias, acordado entre evaluador y evaluado. Esta evaluación es responsabilidad de la autoridad superior al cargo evaluado, por ejemplo, para el caso del coordinador es el rector de la institución educativa, para los rectores y directores rurales es la Secretaría de Educación correspondiente. El marco para su implementación se estableció con la Guía No. 10 del MEN, institución que posteriormente elaboró los protocolos que fueron aprobados por la CNSC (Resolución 1907 de 2012). Su resultado determina si el directivo docente puede o no inscribirse en el escalafón docente y adquirir los derechos de carrera. Esta evaluación del periodo de prueba se ha mantenido igual hasta el momento.

No obstante, el concurso de mérito ha sufrido cambios significativos alrededor de quién asume la responsabilidad de su desarrollo, bajo la idea de conseguir que el proceso sea más técnico y con mayor transparencia. Inicialmente, con la introducción del concurso de mérito, se buscó sobrepasar que los nombramientos estuvieran atravesados por los intereses políticos, como se venía presentando en el proceso del estatuto anterior (Figueroa, y otros, 2018; Ome, 2013).

La implementación y coordinación del proceso recaía en las entidades territoriales certificadas, exactamente en las Secretarías de Educación (Decreto 2232 de 2003, Decreto 3228 de 2004 y Decreto 3333 de 2005). Estas instituciones abrían las convocatorias cuando lo creían necesario, en articulación con el MEN. Luego, le solicitaban de manera directa a ICFES las pruebas de aptitudes, competencias y psicotécnica. En cuanto a la valoración de los antecedentes, las secretarías elaboraban las tablas de ponderación para el ejercicio – siguiendo los lineamientos planteados por el MEN. – y contrataban a terceros para su implementación. Con el tiempo, estos organismos asumieron todo el proceso, desde la oferta de la vacante hasta la asignación del candidato a una institución educativa. Frente a la entrevista, las secretarías seleccionaban los jurados y elaboraban los instrumentos en las que se basaba.

De manera paralela, comenzó a surgir un interés nacional por fortalecer la figura de la CNSC que fue creada en la Constitución Política de 1991 (artículo 130) e incrementar la regulación del empleo público y la carrera administrativa. Este interés se materializó con la Ley 909 de 2004. En esta disposición normativa se mencionó que, dentro de las carreras a regular, se encontraba la del magisterio. Esta decisión fue cuestionada y demandada, pero la Corte Constitucional la ratificó a través de la Sentencia C-175 de 2006² y luego se materializó con el Decreto 3982 de 2006. El traslado de responsabilidades a la CNSC se centró en la implementación del proceso de selección de los candidatos para la provisión

¹ Esto se aplica, siempre y cuando el lapso no sea menor a 4 meses (artículo 31 del Decreto 1278 de 2002)

² Es necesario anotar que en el 2005 la Corte Constitucional con la sentencia 1230 le daba la competencia a la CNSC en materia de administración y vigilancia de los sistemas específicos y especiales de origen legal. Pero

⁴ El tema de la carrera especial docente no era mencionado y se tenía la duda si está se podía considerar de origen legal o no. Esto se resolvió en 2006 con la Sentencia 175.

de estos cargos, en el cual se continuó con el posicionamiento del mérito y se incluyó la igualdad en el ingreso. Esto implicó que la decisión final de quien podía ingresar a la carrera docente no estuviera en manos de las autoridades locales. Esto le imprimió mayor transparencia a un proceso cuyo objetivo último era el de buscar los mejores candidatos e incidir en la mejora de la calidad de la educación.

Desde 2006, la CNSC ha desarrollado siete concursos de mérito (Ver Tabla No. 2), de los cuales cuatro fueron abiertos para población mayoritaria³, durante 2006, 2009, 2012 y 2016. El quinto se realizó para responder a la falta de oferta de elegibles de docentes orientadores, ya que no se tenían candidatos en las listas elaboradas con el concurso de 2009. Los dos restantes era concursos especiales, alrededor de acciones afirmativas: i) En 2012-2013 para población afrodescendiente, negra raizal y palenquera; ii) Inició en 2018 y estuvo dirigido a los municipios priorizados en las subregiones cobijadas por los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET⁴.

Tabla No. 2. Concursos desarrollados por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de vacantes de docentes y directivos docentes

Año	Descripción	Convocatorias	Ofertados	Provisos
2006	Directivos docentes y docentes de población mayoritaria	004 a 052	12.714	13.935
2009	Directivos docentes y docentes de población mayoritaria	056 a 122	25.498	39.962
2010	Docentes orientadores	129	1.015	1.353
2012-2013	Directivos docentes y docentes de población mayoritaria	136 a 220 (año 2012) y 252 (año 2013)	20.125	28.391
2012-2013	Directivos docentes y docentes de población afrodescendiente, negra raizal y palenquera	221 a 249 (año 2012) y 253 (año 2013)	4.125	4.708
2016	Directivos docentes, docentes y líderes de apoyo, de población mayoritaria	339 a 425	21.342	13.936
2018	Directivos docentes, docentes en municipios PDET (posconflicto)	601 a 623	6.564	En proceso

Fuente: PPT Luz Amparo Cardoso Canizalez – Noviembre 26 de 2020.

Con estos concursos se proveyeron 102.285 cargos de docentes y directivos docentes que, a 2018, representaban aproximadamente el 30,9% del total de la planta docente del país⁵.

³ El concepto de población mayoritaria hace referencia a que es una selección general.

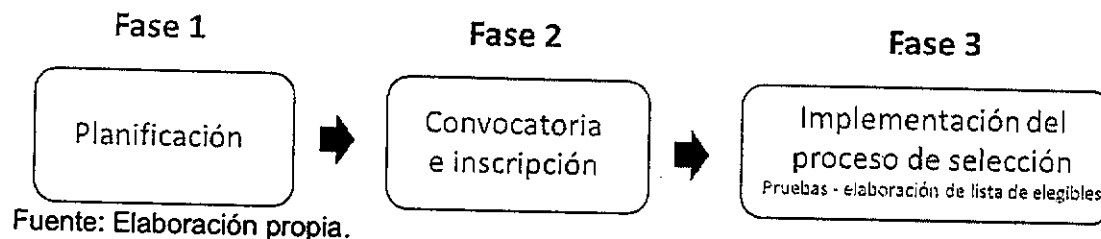
⁴ Los criterios de selección de los municipios se especificaron en la Resolución 4972 de 2018

⁵ Según la información del Formulario 3A del Ministerio de Educación Nacional a diciembre de 2018, la planta docente del país era de 330.623 (Ángel, Hernán, Castro, Dulce, & Londoño, 2019).

3.2 Proceso de implementación del concurso de mérito

La implementación del concurso de mérito es una responsabilidad, como se mencionó, de la CNSC y está organizado en tres fases (Ver Diagrama No. 1). Inicia con una fase de planificación, donde la CNSC entabla un diálogo con las entidades territoriales certificadas y el Ministerio de Educación Nacional para identificar las vacantes a proveer y definir los términos generales del concurso. Luego, se inicia una fase en la que se abre la convocatoria con su estrategia de divulgación, donde también participan las entidades territoriales, y se cierra con las inscripciones. Posteriormente, va la fase de implementación del proceso de selección, donde se efectúan las pruebas y se elaboran las listas de elegibles, las cuales darán la pauta para los nombramientos en periodo de prueba. En esta fase la Comisión se apoya en el ICFES o en universidades o instituciones de educación superior acreditadas por la CNSC para tal fin en común acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional (MEN). A continuación, se describen estas etapas de manera detallada.

Diagrama No. 1. Fases de implementación del concurso de mérito para la selección de docentes y directivos docentes



3.2.1 Planificación

En esta fase, las entidades territoriales certificadas identifican y tienen por obligación reportar las vacantes definitivas, es decir, las vacantes del empleo directivo docente sobre el cual no existe titular con derechos de carrera (Decreto 915 de 2015)⁶. Este reporte debe

⁶ Esto significa que la entidad territorial ha agotado el proceso de provisión establecido por el Decreto 1075 de 2015. Las prioridades según el artículo 2.4.6.3.9 son:

1. Reintegro de un educador con derechos de carrera, ordenado por una autoridad judicial, en las mismas condiciones que ostenta al momento de su retiro.
2. Traslado realizado por las autoridades nominadoras de un educador que demuestre su situación de amenazado, o reubicación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de un educador de carrera que se encuentre en situación de desplazamiento forzado, de acuerdo con los procedimientos, competencias y términos definidos en el Capítulo 2, Título 5, Parte 4, Libro 2 del presente decreto.
3. Reincorporación ordenada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para una vacante definitiva, previa solicitud del docente o directivo docente o de la autoridad nominadora, y de acuerdo con el procedimiento fijado por la Comisión, en los siguientes casos: a) Educador con derechos de carrera a quien se le haya levantado la incapacidad médica que había dado origen a la pensión por invalidez; b) Directivo docente que por efectos de la calificación no satisfactoria de la evaluación ordinaria anual de desempeño deba retornar al cargo anterior en el

ser certificado por el Secretario de Educación o su delegado para darle legitimidad a la información y poder proceder con la inclusión de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) docente en el proceso de selección. Las ofertas deben ser reportadas para hacer una solicitud formal a la CNSC para así proveerlas. Estas solicitudes son tenidas en cuenta por la CNSC y con esta información se hace un análisis presupuestal del proceso, se identifican cuáles son las pruebas aplicables de acuerdo con la normatividad vigente al momento del proceso de selección, y se planifican las actividades y se hace una proyección de la convocatoria en el tiempo.

3.2.2 Convocatoria e inscripción

Esta fase comienza cuando la CNSC socializa con cada entidad territorial las condiciones del proceso y se establece con cada una de ellas un Acuerdo de Convocatoria. Este acuerdo queda consignado en un documento, donde se exponen los distintos elementos centrales del proceso y en los que las partes convergen y de esta manera el documento se convierte en la norma reguladora de todo el proceso. En este se expone el entramado normativo (Ver Tabla No. 3), el tema de financiación, los detalles de los empleos convocados⁷, el procedimiento de la convocatoria, los requisitos generales de participación⁸, el proceso de divulgación, la inscripción y su cronograma. Asimismo, se definen los detalles de las distintas pruebas que van a utilizar –incluyendo su participación en el puntaje final–, se explica la validez y vigencia de las listas de elegibles y las audiencias públicas para los nombramientos en periodo de prueba. Es así como a través de este Acuerdo se establece un lenguaje común y de expectativas entre las partes.

Tabla No. 3. Principales normas que rigen el concurso abierto de mérito de la carrera especial docente

Normas
<ul style="list-style-type: none"> • Ley 115 de 1994 • Ley 715 de 2001

- cual ostentaba derechos de carrera; e) Educador con derechos de carrera al cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a un cargo igual.
4. Traslado de educadores por procesos ordinarios o no ordinarios, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 1. Título 5, Parte 4, Libro 2 del presente decreto.
 5. Nombramiento en periodo de prueba, de acuerdo con el orden de mérito del listado territorial de elegibles vigente para el cargo y para la respectiva entidad territorial certificada en educación.
 6. Por encargo en un cargo de directivo docente o nombramiento en provisionalidad en un cargo de docente de aula o docente líder de apoyo, cuando no exista lista de elegibles vigente y mientras se surte un nuevo proceso de convocatoria a concurso docente, o llegue un educador con derechos de carrera por aplicación de los criterios 1, 2, 3 y 4 del presente artículo.

⁷ Esta descripción es un cuadro que comienza con el nombre del empleo, que en este caso sería Directivos docentes, luego se especifica el tipo de cargo –coordinador, director rural o rector–, para después indicar el número de vacantes definitivas que se van a proveer.

⁸ Estos son: 1. Ser ciudadano colombiano; 2. Cumplir con los requisitos mínimos del cargo expresados en la OPEC y del manual de funciones del MEN; 3. No encontrarse incurso dentro de las causales constitucionales y legales de inhabilidad e incompatibilidad o prohibición para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posicionarse; 4. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas en la convocatoria; 5. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes; 6. Registrarse en el SIMO

- Decreto Ley 1278 de 2002
- Decreto Ley 760 de 2005
- Ley 1033 de 2006
- Decreto 1075 de 2015
- Resolución 15683 de 2016
- Resolución 253 de 2019

Antes de definir el Acuerdo de Convocatoria, cada entidad territorial certificada debe subir la información de los cargos con vacancia definitiva en su OPEC, donde aclara cuáles son las vacantes, su número de registro, el nivel denominación, grado, código, ubicación y el número de vacantes. Igualmente, deben incluir información descriptiva para cada cargo alrededor de los requisitos (formación y experiencia), las funciones y las competencias. Esta debe corresponder a la expresada en el Manual de funciones, requisitos y competencias de los cargos del sistema especial de carrera docente del MEN (Resolución 15683 de 2016 y Resolución 253 de 2019).

La información de la OPEC es cargada en un sistema de información diseñado por la CNSC, denominado Sistema de Apoyo para la Igualdad de Mérito y la Oportunidad – SIMO. Es un aplicativo virtual creado en el 2016 para facilitar la participación de los ciudadanos en las convocatorias del empleo público. Para acceder a la información, los ciudadanos deben crear un usuario y con esto quedan habilitados para revisar, seleccionar e inscribirse a las OPEC ofertadas. Además, el SIMO le permite al usuario subir documentos personales, certificados de formación y experiencia, realizar el pago de los derechos de participación y hacerle seguimiento al proceso en que aplique. Para facilitar el uso de SIMO, se desarrolló un manual de usuario y unos videos tutoriales con los procesos de diligenciamiento del aplicativo.

Como parte de la estrategia de divulgación de la convocatoria, la CNSC y las entidades territoriales publican la información en sus redes sociales, páginas web oficiales y en algunas ocasiones en otros medios de comunicación, siempre direccionando a los posibles aspirantes a la plataforma SIMO. En este punto se anuncia el proceso de inscripción, el cual inicia como mínimo cinco días calendario después del primer mensaje de divulgación y se da una ventana no menor a quince días calendario para aplicar.

Para aplicar, los aspirantes deben buscar dentro de SIMO el empleo y cargo al que quieren aspirar y deberán cancelar los derechos de participación,⁹ siguiendo las instrucciones de la CNSC. Al finalizar este trámite es necesario que los aspirantes procedan a formalizar la inscripción dentro del sistema, confirmando o introduciendo información de contacto, número de identificación, ciudad de aplicación de las pruebas, cargo al que aspira, entidad territorial, entre otros.

En el momento en que se finaliza el tiempo estipulado para el proceso de inscripción, en un lapso mínimo de cinco días, SIMO elabora y publica la lista de aspirantes íscritos por cargo, para iniciar la siguiente fase de ejecución. No obstante, en este momento también se lleva a cabo otra dinámica relacionada con la financiación del proceso de selección. Exactamente

⁹ El monto de los derechos es de un salario y medio del salario mínimo diario legal vigente – 1,5 SMDLV-.

Los recursos para este proceso no solo provienen de los derechos de participación de los aspirantes, sino también de los aportes de las entidades territoriales certificadas con convocatoria. La CNSC en la fase anterior debe hacer una estimación de los costos del proceso de cada convocatoria. Esta cifra es retomada y se le resta el monto recibido con los derechos de participación y el resultado es lo que debe transferir la entidad territorial a la Comisión. Esta información la hace pública a través de resoluciones.

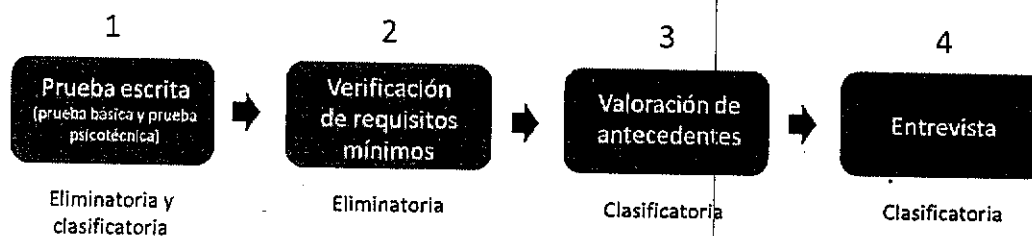
3.2.3 Ejecución del proceso de selección

La ejecución del proceso de selección implica, por una parte, el desarrollo de las pruebas seleccionadas en la planeación y definidas en los Acuerdos de convocatoria. Por otra, la elaboración de las listas de elegibles que dan pie a los nombramientos en periodo de prueba, y que culminan con la provisión efectiva de las vacantes. Cada una de estas etapas se explican a continuación.

3.2.3.1 Las pruebas

Para comprender cómo es el desarrollo de esta fase, es necesario entender que el concurso está concebido en cuatro momentos de valoración (Ver Diagrama No.2). El primero es una prueba escrita que se centra en las aptitudes, competencias y conocimientos. El segundo es la verificación de requisitos mínimos, el tercero es la valoración de antecedentes y el cuarto es la entrevista (Decreto 1075 de 2015, artículo 2.4.1.1.3). Cada uno de estos momentos fue diseñado para determinar la eliminación de aspirantes o su clasificación dentro de la lista de elegibles a nivel territorial, departamental o nacional.

Diagrama No.2 – Los cuatros momentos de valoración del concurso de mérito



Fuente: Elaboración propia.

– Prueba escrita

La CNSC en común acuerdo con el MEN, y por disposición normativa, puede recurrir al ICFES o a universidades o instituciones de educación superior acreditadas por la Comisión en uso de la facultad prevista en el literal b) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 para diseñar e implementar esta evaluación y reconocidas por el gobierno nacional (Decreto Ley

1278 de 2002, Decreto 1075 de 2015 y Decreto 915 de 2016). No obstante, la construcción de la prueba se realiza a través de un contrato interadministrativo con el Ministerio de Educación Nacional, mientras que la aplicación se hace con un contrato entre la CNSC y la institución designada. Desde 2006 la prueba ha sido desarrollada por el ICFES a excepción del concurso especial de los municipios PDET, que lo hizo la Universidad Nacional.

Los contenidos evaluados se trabajan a partir de los parámetros definidos por el Ministerio de Educación Nacional para cada cargo. Inicialmente, en cada convocatoria el MEN debía elaborar y concretar estos parámetros para cada cargo contemplado en ese momento. A partir de 2016 esto cambió y se instauró un único Manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos de docentes y directivos docentes (Resolución 9317 de 2016, Resolución 15683 de 2016 y Resolución 253 de 2019¹⁰).

Este instrumento de soporte técnico se formuló con la premisa de poder armonizar los cargos del sistema especial de carrera docente con el sistema de competencias laborales del país, en el contexto de la gestión pública. Su punto de partida fue el concepto de competencia docente, entendido como una característica que posee la persona que se relaciona de manera causal con el desempeño y actuación que tiene en su cargo. Estas pueden ser funcionales o comportamentales. Las primeras, hacen referencia a *"lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer su cargo, y corresponde al desempeño de las responsabilidades específicas"*. Las comportamentales se presentaron como *"las características de conducta que se exigen como estándares básicos para el desempeño del empleo, atiende a la motivación, actitudes, habilidades y rasgos de personalidad"* (Resolución 9317 de 2016).

Para aterrizar la aproximación desde las competencias, se elaboraron perfiles docentes por cargo. Para esto se estableció el propósito principal de cada uno, las funciones principales y las funciones esenciales. Estas se relacionaron con las competencias funcionales y sus acciones puntuales (Ver Tabla No. 4), las cuales se organizaron alrededor de las áreas de gestión de las instituciones educativas –gestión directiva, gestión académica, gestión administrativa y financiera, gestión de la comunidad¹¹–. También, se presentaron los conocimientos básicos, en términos de normatividad, guías del MEN, referentes de la calidad educativa y temas puntuales a profundizar. Igualmente, se definieron las competencias comportamentales con sus correspondientes descripciones, que fueron las siguientes: Liderazgo y motivación al logro; sensibilidad; comunicación asertiva; trabajo en equipo, y negociación y mediación. Igualmente, se definieron los requisitos mínimos de formación académica y experiencia para poder aspirar al cargo.

Tabla No. 4. Organización de las funciones esenciales de los directivos docentes

Áreas de gestión	Competencias
	Planeación y organización
	Cultura institucional

¹⁰ Con esta resolución se hicieron ajustes con relación a las exigencias en formación y experiencia, porque en la versión anterior se habían puesto muchos detalles que complejizaron los procesos de selección, disminuyendo los candidatos.

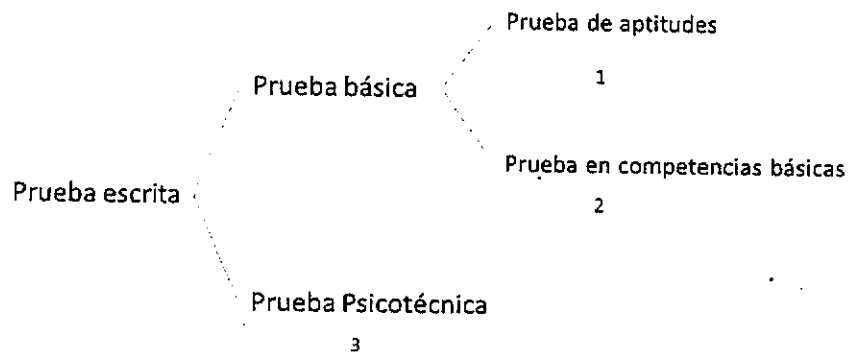
¹¹ Estas cuatro áreas de gestión se tomaron como referencia de la Guía No.34 para el mejoramiento institucional del MEN de 2008.

Directiva	Gestión estratégica
	Clima escolar
	Relaciones con el entorno
Académica	Diseño pedagógico
	Seguimiento académico
	Prácticas pedagógicas
	Gestión de aula
Administrativa y financiera	Apoyo a la gestión académica
	Administración de la planta física y de los recursos
	Gestión del talento humano
	Administración de servicios complementarios
	Apoyo financiero y contable
Comunitaria	Participación y convivencia
	Proyección de la comunidad
	Prevención de riesgos

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 9317 de 2016.

En cuanto a la evaluación, esta fue concebida inicialmente en dos partes. La primera, una prueba dirigida a valorar las aptitudes y competencias, que indagaba sobre los niveles de dominio de los saberes profesionales básicos (Decreto Ley 1278 de 2002 y Decreto 1075 de 2015). La segunda, un examen psicotécnico que observa las actitudes, habilidades, motivaciones e intereses profesionales de los participantes frente a los procesos pedagógicos o de gestión institucional y funciones del cargo (Decreto Ley 1278 de 2002). Sin embargo, el ICFES en su implementación subdividió la primera parte en una prueba de aptitudes y una prueba en competencias básicas. Esto condujo a que se interpretara que la prueba se dividía en tres partes (Ver Diagrama No.3).

Diagrama No.3 – Composición de la prueba escrita del concurso de mérito



Fuente: Elaboración propia.

La prueba de aptitudes fue concebida por el ICFES como un instrumento común para todos los aspirantes sin importar el cargo al que aspiraban. Se formuló con preguntas de opción múltiple con única respuesta, donde se exploran las habilidades relacionadas con:

15

Aptitud numérica: entendida como el razonamiento matemático del aspirante para resolver problemas, enfrentar situaciones, sacar conclusiones y hacer inferencias a partir de los números, las gráficas y las fórmulas.

Aptitud verbal: se centra en la comprensión de textos (capacidad lexical e inferencial) y en el lenguaje escrito para comunicar ideas (gramática y sintaxis).

Componente pedagógico: explora la capacidad del aspirante para establecer relaciones formativas con los saberes que enseña y aprende, con sus interlocutores y consigo como profesional (ICFES, 2016).

La prueba de competencias básicas para los directivos docentes fue la aproximación que hizo el ICFES a las funciones esenciales y se hizo también a través de preguntas de opción múltiple con una única respuesta. Su objetivo principal era evaluar "la capacidad para tomar decisiones informadas, liderar y participar en la realización colectiva de acciones, y hacer el seguimiento a las intervenciones orientadas al cumplimiento de los fines educativos consignados en el PEI, en el ámbito del gobierno escolar y en el contexto de la comunidad educativa" (ICFES, 2016, pág. 27). Esta idea fue desagregada en 10 desempeños (Ver Tabla No. 5) que fueron agrupados en tres: 1) Planeación escolar del PEI en el contexto de la comunidad educativa, 2) dirección escolar de la institución educativa y el gobierno escolar y 3) seguimiento a los procesos escolares.

Tabla No. 5 - Acciones específicas consideradas en la prueba de competencias básicas de los directivos docentes

Acciones específicas de los directivos docentes consideradas en la prueba de competencias	
1.	Diseña estrategias y proyectos para identificar necesidades educativas de desarrollo integral de la comunidad educativa.
2.	Lidera prácticas de planeación con la comunidad educativa tendientes a la pertinencia, resignificación y valoración del PEI, de los proyectos institucionales y los planes de mejora.
3.	Diseña estrategias y planes para la utilización de los recursos físicos, financieros y la gestión del talento humano en la institución.
4.	Lidera el diseño de estrategias, proyectos y planes para mejorar la convivencia y el clima escolar.
5.	Lidera y concierta prácticas de planeación y prevención de situaciones sobre la convivencia escolar, tales como la activación de la ruta de atención integral y la obtención y análisis de datos sobre el clima escolar en conjunto con la comunidad educativa.
6.	Lidera la realización de acciones pedagógicas y curriculares orientadas al desarrollo de los planes y programas de la institución que buscan la apropiación de los conocimientos y valores por parte de los estudiantes con base en un modelo pedagógico previamente establecido y concertado con la comunidad educativa.
7.	Lidera la realización de acciones administrativas tendientes a mejorar el servicio educativo para su comunidad, en coordinación con los estamentos de la comunidad educativa y en coordinación con otras instituciones.