

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DÉCIMO ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD DEL CIRCUITO DE CALI

Auto Interlocutorio No. 136

Santiago de Cali, marzo seis (6) de dos mil veinticuatro (2024).

ACCIÓN: TUTELA
RADICACION: 760013333010-2024-00050-00
ACCIONANTE: BEATRIZ EUGENIA COBO GARCIA
beatriz.cobo2628@gmail.com
ACCIONADO: ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA “ESAP”
esapconcursos@esap.edu.co
VINCULADO: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE “SENA”
servicioalciudadano@sena.edu.co
AUTO ADMITE TUTELA

La señora BEATRIZ EUGENIA COBO GARCIA, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 66.933.423, quien actúa en nombre propio, instaura acción de tutela contra la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA “ESAP”, señalando que, se le están vulnerando sus derechos fundamentales al debido Proceso, Igualdad en conexidad con el acceso a los cargos y funciones públicas, por cuanto se postuló para el Cargo Código SC099 Subdirector Grado 02 de la de la dependencia Centro de Construcción del SENA Regional Valle, con numero de inscripción 16938193104491, convocado mediante Resolución No. 01-01555 de 2023; por cuanto existen falencias al momento de ponderar los parámetros de educación y experiencia laboral, que disminuyen considerablemente sus puntuaciones, lo que deriva en una afectación grave a sus aspiraciones dentro del proceso de selección, ya que por ejemplo se le están cercenando 20 puntos en el parámetro de educación formal.

Advirtiendo de irregularidades durante todo el proceso de selección y sus distintas etapas, desde falencias a la hora de evaluar los antecedentes de educación y experiencia, hasta en las pruebas de conocimiento, en donde se identifican 37 preguntas mal formuladas, 1 anulada y varias preguntas con múltiple respuesta.

Por lo que solicita al Juez Constitucional, tutelar sus derechos fundamentales al debido proceso, igualdad en conexidad con el acceso a los cargos y funciones públicas y ordenar a la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, revocar el proceso de selección a proveer los cargos de subdirector de centro, grado 2, del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, teniendo en cuenta que el proceso no ha cumplido con condiciones claras y ajustadas a la norma y los parámetros preestablecidos y por lo tanto dar inició de inmediato con el nuevo proceso de selección donde las condiciones sean de acuerdo con las políticas institucionales y ajustado a los principios fundamentales.

Como medida subsidiaria, en caso de que no sea posible revocar el proceso de selección, solicita que se le validen nuevamente los antecedentes de educación y experiencia, con los argumentos expuestos en la reclamación y/o se realicen nuevamente las pruebas de conocimiento y habilidades blandas o de lo contrario realizar una validación de la formulación de las preguntas y no considerar las que tienen errores que incluían situaciones incoherentes, falta de contexto, problemas de redacción, información contradictoria o competencias que no se alineaban con la realidad organizativa del SENA y descontextualización jurídica.

En este orden de ideas, encuentra el Juzgado que el escrito de tutela, para los efectos del amparo solicitado, reúne los requisitos previstos en el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991 toda vez que, el trámite de asignación de competencia se ajusta a los criterios establecidos en el artículo 37 de la normatividad en cita, y el Decreto 333 de 2021 sobre reparto, por tanto se decidirá lo pertinente para admitir la tutela impetrada, decretando las pruebas

aportadas por la parte actora para la resolución de esta acción constitucional, razón por lo cual se **ADMITIRÁ**.

Se vinculará al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA**, ya que por Resolución No. 01-01555 de 2023, su Director General, ordenó dar apertura al proceso de selección meritocrático para la conformación de ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA, denominado Subdirector de Centro G02 en las diferentes regionales del país, entre ellas el Valle del Cauca. Y que según lo establecido en el artículo 2º de dicho acto administrativo, la ESAP es la entidad encargada de adelantar cada una de las fases del proceso, encargándose de atender todas las reclamaciones y surtir las actuaciones administrativas que se deriven del proceso de selección.

Con base en lo anterior, se le **CONCEDERÁ** a la entidad accionada un término improrrogable de DOS (02) DÍAS, para que se pronuncie sobre los hechos narrados en el escrito de tutela y sobre lo que en ella se pretende, aportando las pruebas que arrojen claridad al asunto.

Por lo expuesto, el **JUZGADO DECIMO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE CALI**,

RESUELVE

PRIMERO: ADMITIR la acción de tutela instaurada por la señora BEATRIZ EUGENIA COBO GARCIA, identificada con Cédula de Ciudadanía No. 66.933.423, en contra de la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ESAP".

SEGUNDO: VINCULAR al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA", como entidad convocante del concurso de méritos para proveer el cargo código N° SC099 SUBDIRECTOR GRADO 02 DEL CENTRO REGIONAL DEL VALLE.

TERCERO.- VINCULAR a los aspirantes al cargo con código N° SC099 SUBDIRECTOR GRADO 02 DEL CENTRO REGIONAL DEL VALLE, de la dependencia Centro de Construcción, dentro del PROCESO DE SELECCIÓN SUBDIRECTORES DE CENTROS DE FORMACIÓN DEL SENA 2023, adelantado por la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ESAP", para cuya notificación se ORDENA a la ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ESAP" y al SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA", inmediatamente sean notificadas, publiquen la admisión de la presente acción de tutela y el escrito de tutela en la página web de las entidades y envíen dichos documentos al correo electrónico de cada uno de los aspirantes al mencionado proceso de selección, que hayan sido registrados para efectos de la convocatoria, concediéndoles a los vinculados el término de dos (2) días siguientes a la notificación por correo electrónico, para que ejerzan su derecho de defensa o se pronuncien al respecto si lo consideran necesario.

CUARTO: NOTIFICAR por el medio más expedito, a las entidades accionadas ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA "ESAP" y SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE "SENA", al correo electrónico de notificaciones judiciales: esapconcursos@esap.edu.co y servicioalciudadano@sena.edu.co, respectivamente, para que en el improrrogable término de dos (2) días, presente los argumentos y pruebas que quiera hacer valer respecto a las manifestaciones hechas por la accionante.

Se advertirá que, en caso de omisión se tendrán por ciertas las afirmaciones contenidas en el escrito de tutela y se dará aplicación al artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: TENER como pruebas las aportadas con el escrito de tutela y sus anexos presentados por la parte accionante, visibles a folios 17 A 472 del Documento 02. Tutela y Anexos. Se practicarán las pruebas que resulten necesarias.

SEXTO: DAR cuenta oportunamente.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado electrónicamente por SAMAI

**MARIA ELENA CAICEDO YELA
JUEZ**

Cali, marzo de 2024.

Señores

JUEZ (REPARTO)

E.S.D.

REF: Acción de Tutela

Accionante: Beatriz Eugenia Cobo García

Accionado: Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

Beatriz Eugenia Cobo García, identificada con cédula de ciudadanía **66.933.423**, actuando en nombre propio, invocando el artículo 86 de la Constitución Política, acudo ante su Despacho para instaurar **ACCIÓN DE TUTELA** contra **Escuela Superior de Administración Pública – ESAP**, con el objeto de que se protejan los derechos constitucionales fundamentales que a continuación enuncio y los cuales se fundamentan en los siguientes hechos:

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

1. Por medio de la Resolución 01-01555 de 2023, el Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA, aperturó proceso de selección meritocrático, para la conformación de ternas para proveer empleos de gerencia pública en la entidad, denominados, entre otros, Subdirector de Centro, grado 2.
2. Dicho proceso de selección sería adelantado por el accionado, la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP, la cual se encargaría según la mencionada Resolución, de adelantar todas las fases del proceso de selección y también emitir las respuestas a las reclamaciones a las que hubiera lugar.
3. La estructura del proceso de selección se especifica de la siguiente manera.
 - Divulgación de la convocatoria
 - Inscripciones
 - Verificación de Requisitos Mínimos
 - Pruebas virtuales en ambiente controlado
 - Prueba de conocimientos
 - Prueba de habilidades blandas o socioemocionales

- Prueba de Valoración de Antecedentes
 - Prueba oral (Entrevista)
 - Conformación de las ternas
4. Me presente al proceso de selección para el cargo Subdirector de Centro, con código SC099, de la Dirección Regional Valle, y se me asignó código de inscripción e identificación 16938193104491.
 5. El anexo técnico del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, adoptado por medio de Resolución No. 1458 del 30 de agosto de 2017, obrante a folios 1421 a 1423 del anexo, estipula que el propósito principal del empleo de Subdirector de Centro radica en *“Dirigir, organizar, ejecutar políticas y adoptar los planes y las estrategias, programas y proyectos, para contribuir con las metas, con el desarrollo social, económico, educativo y tecnológico del país, en cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos institucionales dentro de la región del Centro de Formación Profesional”*, para lo cual desarrolla su gestión atendiendo los siguientes ejes funcionales: 1) Gestión Estratégica, 2) Relacionamiento con Grupos de Interés, 3) Gestión de la Formación Profesional Integral, 4) Control de Gestión y Resultados, 5) Gestión Administrativa y del Talento Humano, y 6) otras, para lo cual remiten a las funciones del Decreto No. 249 de 2004 (art. 27)
 6. De igual manera el mencionado manual exige acreditar para desempeñar el cargo de Subdirector de Centro grado 02, los siguientes requisitos de estudios y experiencia: i) Título Profesional Universitario y Título de posgrado en la modalidad de Maestría en áreas relacionadas con las funciones del empleo; y ii) Cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada.
 7. Así mismo, el artículo 9 del referido acto administrativo, autorizó compensar, entre otros, El título de postgrado en la modalidad de maestría por: *“i) Tres (3) años de experiencia relacionada y viceversa, siempre que se acredite el título profesional; o ii) Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea relacionada con las funciones del cargo, o iii) Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea relacionada con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional”*
 8. Por su parte en anexo de convocatoria denominado *“PROCESO DE SELECCIÓN MERITOCRÁTICO SUBDIRECTORES DE CENTRO SENA 2023”*, se utilizan los mismos parámetros de compensación del numeral inmediatamente anterior.

9. A su vez, en el anexo referido, en su numeral 6.1 establece que las pruebas por aplicar en el presente proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de estos, la valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos y se proporciona de la siguiente manera:

CLASE DE PRUEBA		CARÁCTER DE LA PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO	PESO DENTRO DEL CONCURSO
1	Prueba de conocimientos	Eliminatorio	60/100	40%
2	Prueba de habilidades blandas o socioemocionales	Clasificatorio	N/A	20%
3	Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	N/A	25%
4	Prueba oral (Entrevista)	Clasificatorio	N/A	15%
TOTAL				100%

10. El 22 de octubre del 2023, se llevaron a cabo tanto la prueba de conocimientos como la prueba de habilidades blandas o socioemocionales.

11. Mis resultados fueron los siguientes.

12.

CÓDIGO CARGO	CÓDIGO PARTICIPANTE	CALIFICACIÓN PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	CALIFICACIÓN PRUEBA DE HABILIDADES BLANDAS O SOCIOEMOCIONALES	ESTADO
SC099	16938193104491	64,86	82,66	Aprueba

13. En la aplicación de la prueba, se evidenciaron numerosos errores en la formulación de las preguntas, específicamente en 37 preguntas. Estos errores incluían situaciones incoherentes, falta de contexto, problemas de redacción, información contradictoria o competencias que no se alineaban con la realidad organizativa del SENA y descontextualización jurídica.

A su vez, incumpliendo el parámetro de que preguntas de opción múltiple con una sola respuesta, posteriormente se tuvo conocimiento que debido a estos errores en la formulación de las preguntas, (algunas tenían hasta dos respuestas válidas) y que se ponderarían con valores diferentes, sumado a esto, una pregunta fue anulada por la misma ESAP, lo cual evidencia una falencia en la prueba en general, que en últimas inducía al error.

14. Referente a la valoración de antecedentes, en el numeral 8.2 de anexo referido, establece que los resultados de la Valoración de Antecedentes serán expresados numéricamente en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, por lo tanto, no se aplicarán aproximaciones. Los factores de educación y experiencia tendrán la siguiente puntuación:

FACTORES			Puntuación máxima
Educación	Educación formal	25	40
	Educación para el trabajo y el desarrollo humano	10	
	Educación informal	5	
Experiencia	Experiencia profesional relacionada	60	60
Total			100

15. Y en su numeral 8.3 del mismo anexo se establecen los factores que serán tenidos en cuenta y su ponderación.

EDUCACIÓN			Valor máximo de cada factor
			40
Educación Formal	Técnica profesional	5	25
	Tecnología	5	
	Título profesional	10	
	Especialización	10	
	Maestría	20	
	Doctorado	20	
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	5 o más	5	10
	4	4	
	3	3	
	2	2	
	1	1	
Educación informal	160 o más horas	5	5
	Entre 120 y 159 horas	4	
	Entre 80 y 119 horas	3	
	Entre 40 y 79 horas	2	
	Hasta 39 horas	1	

16. Por su parte, en el numeral 8.4 del citado anexo, establece que para el presente proceso de selección, únicamente será válida para obtener puntuación la experiencia profesional relacionada, adicional al requisito mínimo, y acreditada en los términos de la presente convocatoria. La experiencia profesional relacionada adicional al requisito mínimo será puntuada según las siguientes tabla:

EXPERIENCIA		Valor máximo de cada factor
		60
Experiencia profesional relacionada en funciones de Relacionamiento con Grupos de Interés, Gestión estratégica y Gestión de la Formación Profesional Integral, obtenida en el departamento de la vacante	5 puntos por cada año de experiencia certificada	25
Experiencia profesional relacionada en funciones de Relacionamiento con Grupos de Interés, Gestión estratégica y Gestión de la Formación Profesional Integral, obtenida en otros departamentos	3 puntos por cada año de experiencia certificada	15
Experiencia profesional relacionada en funciones de Control de Gestión y Resultados, Gestión Administrativa y del Talento Humano y otras, obtenida en el departamento de la vacante	2 puntos por cada año de experiencia certificada	15
Experiencia profesional relacionada en funciones de Control de Gestión y Resultados, Gestión Administrativa y del Talento Humano y otras, obtenida en otros departamentos	1 puntos por cada año de experiencia certificada	5

17. Dichos resultados de valoración de antecedentes fueron publicados el 2 de enero de 2024, y mi resultado fue el siguiente:

Código	Cod. Cargo	Ed. Formal	ETDH	Ed. Informal	Total Edu.	Exp. Tipo 1	Exp. Tipo 2	Exp. Tipo 3	Exp. Tipo 4	Total Exp.	Total VA
16938193104491	SC099	5	0	0	5	25	0	16	0	41	46

18. Al respecto de estos resultados, el 03 de enero de 2024, presentó reclamación, debido a que evidencia una serie de falencias en la ponderación realizada por el accionado, al no tener en cuenta todos los parámetros establecidos, dicha reclamación se resumen en los siguientes términos:

Referente al factor de educación.

“De acuerdo con los resultados publicados el día 2 de enero de 2024; solicito revisar los valoración de la educación formal y la experiencia profesional como equivalencia de estudio de maestría; esto con el fin de que la maestría sea tomada en cuenta como parte de la valoración de la educación formal, además revisar la educación de formación para el trabajo y la educación informal así:

1. Para Educación Formal:

-Asignar el valor de 5 puntos por el título de Tecnología en Ingeniería en sistemas

-Asignar el valor de 20 puntos por el título de Maestría en Dirección Empresarial

Para lo anterior, a continuación relaciono análisis de la educación formal detallado con respecto a la propuesta de ajuste de acuerdo con la reclamación:

Educación Formal		
Título	Fecha de terminación.	Puntaje
Administración de empresas	17/08/06	10
Maestría en Dirección empresarial	19/11/19	20
Tecnología en ingeniería de sistemas	20/04/02	5
Total		35
Requisitos mínimos de educación para admisión		
Título	Fecha de terminación.	Puntaje
Administración de empresas	17/08/06	10
Maestría en Dirección empresarial	19/11/19	20
Total		30
Diferencia de educación formal - Valoración inicial		5
Requisitos mínimos de educación - Reclamación con equivalencia de experiencia		
Título	Fecha de terminación.	Puntaje
Administración de empresas	17/08/06	10
Equivalencia de experiencia por maestría (Tres (3) años de experiencia profesional)		20
Maestría en Dirección empresarial (para valoración de antecedentes)	19/11/19	20
Tecnología en ingeniería de sistemas (para valoración de antecedentes)	20/04/02	5
Total		55
Diferencia de educación formal - Reclamación con equivalencia de experiencia		25

2. Para Educación para el trabajo y desarrollo humano:

- a. Asignar el valor de 10 puntos por el certificado de especialización tecnológica la cual reposa en la plataforma dispuesta para la inscripción:

ETDH		
Formación	fecha de terminación	Puntación
Especialización tecnológica en procesos de enseñanza aprendizaje	25/02/13	2

3. Para Educación Informal: Asignar el valor de 5 puntos, considerando que se presentan los certificados que contemplan incluso más de las 160 horas requeridas en la convocatoria, tales como:

Ed. Informal			
Formación	fecha de terminación	No. De horas	Puntación
FORMACION TECNOPEDAGOGICA EN AMBIENTES VIRTUALES DE APRENDIZAJE BLACKBOARD 9.1	27/06/13	60	5
PRIMER ENCUENTRO DE CALIDAD EN LA EJECUCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	22/04/14	16	
DESARROLLO CURRICULAR EN LA FORMACION PROFESIONAL A TRAVES DE LAS DIDACTICAS ACTIVAS	25/06/14	120	
ENCUENTRO DE SUBDIRECTORES Y COORDINADORES MISIONALES SECTOR COMERCIO Y SERVICIOS EN CALI	6/09/14	16	
ELABORACION DE GUIAS DE APRENDIZAJE	17/12/14	60	
ENCUENTRO INTERNACIONAL SENA - EN LA RUTA A LA EXCELENCIA AL 2018	16/07/15	16	
DESARROLLO DE AUDITORIAS INTERNAS AL SISTEMA INTEGRADO DE GESTION.	3/09/15	40	
PRIMER ENCUENTRO NACIONAL DE CALIDAD EN AMPLIACIÓN DE COBERTURA	15/10/15	8	
SENA 59 AÑOS DE EXPERIENCIA PEDAGÓGICA	31/05/16	8	
TRASFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN TURISMO COMUNITARIO MODELO PERU	25/05/16	40	
BIENVENIDA A INSTRUCTORES SENA	27/07/16	60	
HERRAMIENTAS PARA LA PLANEACION ESTRATEGICA	25/05/16	60	
HERRAMIENTAS PEDAGOGICAS Y DIDACTICAS BASICAS PARA ORIENTAR PROCESOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL	21/12/16	50	
ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	21/12/16	60	
INAUGURACIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE INSTRUCTORES SEDE VALLE	21/07/17	4	
ENGLISH DOT WORKS BEGINNER - INGLÉS	26/09/17	60	
LOS EQUIPOS PEDAGOGICOS COMO DINAMIZADORES DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL	28/11/17	16	
GESTION DE LA CALIDAD DE VALOR (BALANCE SCORECARD)	6/04/17	80	
APLICACION DE HERRAMIENTAS METODOLOGICAS EN INVESTIGACION:	27/12/17	50	
PRIMER SIMPOSIO NACIONAL DE LOGISTICA Y NOVENO ENCUENTRO TEMATICO	30/05/18	10	
METODOLOGIA TRI PARA LA ELABORACION DE ITEMS	3/09/18	80	
IV ENCUENTRO DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL - LA ETAPA PRODUCTIVA DESDE UNA MIRADA FORMATIVA	12/09/18	15	
Evaluación de Currículo	29/05/17	40	
CURSO DE UTILIZACIÓN DE LAS TICS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS DE LOS DOCENTES	31/07/17	40	
LA TECNOLOGÍA DEL CONCRETO EN LA INDUSTRIALIZACIÓN DE LA VIVIENDA	24/10/19	10	
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y TÁCTICA	8/11/19	20	
EDU-BIOSEGURIDAD MEDIDAS PREVENTIVAS PARA	30/05/20	3	
GUÍA DE PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD RES 000 DEL 2020	15/10/20	10	
PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD EN EL RETORNO A LA PRESENCIALIDAD EN EL CGTS	16/12/20	3	
1ER CONGRESO NACIONAL DE TÉCNICOS CONSTRUCTORES Y MAESTROS DE OBRA	17/12/21	24	
TOTAL		1079	5

Referente al factor de experiencia.

“En el análisis de la experiencia laboral tener en cuenta la experiencia profesional de 36 meses como equivalencia de los estudios de maestría para cumplimiento de requisitos mínimos, esto con el fin de que la maestría se tenga en cuenta para la valoración de educación formal, considerando que cuento con experiencia laboral adicional a la exigida para el cumplimiento de los requisitos mínimos (40 meses) y antecedentes de experiencia profesional relacionada (156 meses).

Relaciono análisis de la experiencia laboral detallado versus propuesta de ajuste de acuerdo con la reclamación:

Experiencia laboral relacionada										
Cargo	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Tiempo de Experiencia			Total de experiencia en meses	Total de experiencia en meses mas días	Experiencia por cargo	Total experiencia	Concepto de experiencia
			Experiencia en años	Experiencia en Meses	Experiencia en Días					
INSTRUCTOR - CON FUNCIONES DE COORDINACION ACADEMICA	4/03/11	7/01/13	1	10	4	22		22,1	22,1	Experiencia profesional relacionada en funciones de Relacionamiento con Grupos de Interés, Gestión estratégica y Gestión de la Formación Profesional Integral, obtenida en el departamento de la vacante
INSTRUCTORA CON FUNCIONES DE COORDINACION MISIONAL	2/05/14	2/05/19	5	0	1	60		60,0	60,0	Experiencia profesional relacionada en funciones de Control de Gestión y Resultados, Gestión Administrativa y del Talento Humano y otras, obtenida en el departamento de la vacante
SUBDIRECTOR DE CENTRO	3/05/19	17/05/21	2	0	14	24		24,5	52,0	Cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones de Subdirector de Centro.
SUBDIRECTOR DE CENTRO	18/05/21	2/02/23	1	8	15	20		20,5		
SUBDIRECTOR DE CENTRO	2/02/23	27/04/23	0	2	26	2		2,9		
SUBDIRECTOR DE CENTRO	28/04/23	26/07/23	0	2	25	2		2,8		
SUBDIRECTOR DE CENTRO	27/07/23	5/09/23	0	1	9	1		1,3		
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO SUPERVISORA PARA EL PERSONAL CONTRATISTA DOCENTES DEL CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL	26/01/06	25/01/07	0	11	0	11		11,0	42,7	Experiencia profesional relacionada en funciones de Control de Gestión y Resultados, Gestión Administrativa y del Talento Humano y otras, obtenida en el departamento de la vacante
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO SUPERVISORA PARA EL PERSONAL DOCENTE CONTRATISTA	15/02/07	31/12/07	0	10	15	10		10,5		
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES COMO SUPERVISORA PARA EL PERSONAL DOCENTE CONTRATISTA	28/01/08	31/12/08	0	11	2	11		11,1		
PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES PARA LA SUPERVISION DE LOS DOCENTES CONTRATISTAS DEL CENTRO DE ELECTRICIDAD Y AUTOMATIZACION INDUSTRIAL, SENA REGIONAL VALL	3/02/09	5/12/09	0	10	3	10		10,1		
TOTAL EXPERIENCIA RELACIONADA			9	65	114	173		177	177	177

Experiencia Instructur										
Cargo	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Tiempo de Experiencia			Total de experiencia en meses	Total de experiencia en meses mas días	Experiencia por cargo	Total experiencia	Concepto de experiencia
			Experiencia en años	Experiencia en Meses	Experiencia en Días					
INSTRUCTOR	29/01/10	3/03/11	1	1	5	13		13,17	39,7	Experiencia profesional relacionada en funciones de Relacionamiento con Grupos de Interés, Gestión estratégica y Gestión de la Formación Profesional Integral, obtenida en el departamento de la vacante
INSTRUCTOR	8/01/13	3/03/14	1	1	26	13		13,87		
INSTRUCTOR	4/03/14	1/05/14	0	1	28	1		1,93		
PRESTACION DE SERVICIOS COMO INSTRUCTOR DE LOS TRABAJADORES ALUMNOS DEL CEAJ, SENA VALLE, PARA IMPARTIR FORMACION PROFESIONA EN EMPRENDIMIENTO, INFORMATICA Y BRINDAR TUTORIAS EN PLANES DE NEGOCIO.	15/03/05	6/02/06	0	10	22	10		10,73		
TOTAL EXPERIENCIA INSTRUCTOR			2	13	81	37		40	40	40

Experiencia docente										
Cargo	Fecha de inicio	Fecha de terminación	Tiempo de Experiencia			Total de experiencia en meses	Total de experiencia en meses mas días	Experiencia por cargo	Total experiencia	Concepto de experiencia
			Experiencia en años	Experiencia en Meses	Experiencia en Días					
DOCENCIA HORA CATEDRA EN CIENCIAS EMPRESARIALES	3/08/09	30/11/09	0	3	28	3		3,93	15,9	Equivalencia de experiencia por maestría (Tres [3] años de experiencia profesional)
DOCENCIA HORA CATEDRA EN CIENCIAS EMPRESARIALES	8/02/10	11/06/10	0	4	4	4		4,13		
DOCENCIA HORA CATEDRA EN CIENCIAS EMPRESARIALES	9/08/10	30/11/10	0	3	22	3	15,93333333	3,73		
DOCENCIA HORA CATEDRA EN CIENCIAS EMPRESARIALES	7/02/11	10/06/11	0	4	4	4		4,13		
TOTAL EXPERIENCIA INSTRUCTOR			0	14	58	14		16	16	16
TOTAL EXPERIENCIA			11	92	253	224		232	232	232

1. En este consolidado se puede evidenciar que la experiencia profesional permite realizar la valoración de la experiencia como equivalente de la maestría para cumplimiento de requisitos mínimos de acuerdo con el manual de funciones:

•Tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional

Consolidado de experiencia por concepto			
Concepto de experiencia	Meses de experiencia requeridos	Meses de experiencia acreditados	Diferencia
Cuarenta (40) meses de experiencia profesional relacionada con las funciones de Subdirector de Centro.	40,0	52,0	12
Experiencia profesional relacionada en funciones de Relacionamiento con Grupos de Interés, Gestión estratégica y Gestión de la Formación Profesional Integral, obtenida en el departamento de la vacante	60	61,8	1,8
Experiencia profesional relacionada en funciones de Control de Gestión y Resultados, Gestión Administrativa y del Talento Humano y otras, obtenida	96	102,7	7
Equivalencia de experiencia por maestría (Tres (3) años de experiencia profesional)	36	15,9	-20
TOTAL	232,0	232,4	0,4

19. Como lo sustente debidamente y dentro de los términos establecidos, estas falencias al momento de ponderar los parámetros de educación y experiencia laboral, disminuyen considerablemente mis puntuaciones, lo que deriva en una afectación grave a mis aspiraciones dentro del proceso de selección.
20. La ESAP, dio respuesta a mi reclamación el 02 de febrero de 2024, en esta, hicieron caso omiso de mis reclamaciones y no tuvieron en cuenta los argumentos claramente expuestos.

Tanto en la Resolución No. 1458 del 30 de agosto de 2017 emitida por el SENA, como en el anexo denominado “*PROCESO DE SELECCIÓN MERITOCRÁTICO SUBDIRECTORES DE CENTRO SENA 2023*” emitido por la ESAP, se establecen unos equivalentes para compensar los diferentes estudios requeridos para los cargos, en este caso en particular, el estudio a compensar sería la maestría en áreas relacionadas con el empleo, que como lo establecen los dos actos mencionados, se puede compensar por “*Tres (3) años de experiencia relacionada y viceversa, siempre que se acredite el título profesional*” en este caso cumplo con el equivalente de sobra, toda vez que poseo 232,4 meses de experiencia profesional relacionada.

En su respuesta el accionado manifiesta lo siguiente: “*Por lo dicho, la documentación de experiencia profesional de la aspirante fue evaluada asignando la calificación más favorable, derivada del análisis de los documentos que realmente cumplieron las condiciones establecidas para ser válidos y que no fueron empleados para configurar el requisito mínimo de experiencia*”, lo cual claramente es una falacia, toda vez que al no tomar el equivalente para cumplir con los requisitos mínimos y sumar mi título de Maestría en Dirección Empresarial, se me están cercenando 20 puntos en el parámetro de educación formal.

De igual manera, el accionado omite respuesta alguna referente a mi argumento sobre el parámetro de educación para el trabajo y desarrollo humano, y nuevamente me veo

desfavorecida al no haberse tenido en cuenta mi título en especialización tecnológica en procesos de enseñanza, lo cual me agregaría 10 puntos extras a mi calificación en este parámetro, esto debido a que partiendo del concepto 78628 emitido por el SENA, los programas ofertados por el SENA correspondientes a técnico profesional, tecnólogo y especializaciones tecnológicas pertenecen a la educación superior, los cuales se regulan por las normas propias del SENA y la Ley 30 de 1992.

Código	Cod. Cargo	Ed. Formal	ETDH	Ed. Informal	Total. Edu.	Exp. Tipo 1	Exp. Tipo 2	Exp. Tipo 3	Exp. Tipo 4	Total. Exp.	Total VA
16938193104491	SC099	5	0	5	10	25	0	16	0	41	51

Vincular concepto:

https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/concepto_sena_0078628_2021.htm#:~:text=En%20este%20orden%20de%20ideas,la%20Ley%2030%20de%201992

21. Otro factor que considero que va en contravía de la igualdad, es valorar con una puntuación adicional de la experiencia profesional obtenida en departamentos ajenos a la región en donde se ejercería el cargo en proceso de selección, no tiene lógica que se le un valor extra a esto y por el contrario se ponga en un estado de desventaja a las personas que han desarrollado plenamente su carrera en el departamento en donde finalmente buscan ejercer este cargo por el cual concursan, ¿no es más importante tener la experiencia en la región donde se ejerce el cargo? Dentro del manual de funciones del cargo de Subdirector de Centro, entre sus funciones esenciales se encuentran las siguientes:

*“1.1. Dirigir la filosofía y estrategia institucional y materializarla en planes, programas y proyectos que generen impacto y desarrollo en su comunidad de influencia y en el Centro.
1.2. Gestionar proyectos de desarrollo orientados a responder con pertinencia a las necesidades de las empresas del sector social”*

Partiendo de esto, ¿No se debería primar y valorar especialmente el conocimiento y experiencia de la zona de influencia del centro donde se ejercerá el cargo? ya que para poder dirigir, implementar y gestionar estas estrategias y proyectos, se debe tener un conocimiento efectivo de la zona y empresas que hacen parte de esta.

22. En conclusión, es indudable la cantidad de irregularidades que se han evidenciado durante todo el proceso de selección y sus distintas etapas, desde falencias a la hora de evaluar los antecedentes de educación y experiencia, hasta en las pruebas de conocimiento, en donde se identifican 37 preguntas mal formuladas, 1 anulada y varias preguntas con múltiple respuesta, es de conocimiento público que sobre este proceso se han interpuesto incontables acciones de tutela, todas en la búsqueda de garantizar un ejercicio transparente y equitativo en aras de que las personas que lleguen a ocupar los cargos en

proceso de selección, lo hagan con los méritos pertinentes y que no haya ningún tipo de duda en que se seleccionaron a las personas que cumplieron con todos los criterios y parámetros en un ejercicio totalmente igualitario.

Con todo lo anterior considero vulnerados mis derechos fundamentales, toda vez que es evidente que existe una clara vulneración de mis derechos fundamentales como se detallará a continuación.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Referente a la procedencia de la acción de tutela en las controversias suscitadas en los concursos de mérito, la Corte Constitucional en su sentencia T-509 de 2011, manifestó:

“La acción de tutela constituye un mecanismo de protección de derechos de naturaleza residual y subsidiaria. Por ello su ejercicio se da cuando no existe otro medio de defensa judicial o cuando, a pesar de existir, no resulta idóneo y eficaz. Por tal razón, se hace imperante acudir a la tutela ya sea de manera transitoria o definitiva para evitar la configuración de un perjuicio irremediable. Respecto de la procedencia específica de la acción de tutela en los concursos de méritos es claro, en principio, que quienes se vean afectados por una decisión de este tipo podrían valerse de las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo para lograr la restauración de sus derechos. Sin embargo, la Corte ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para reponer dicha vulneración. Es así como la jurisprudencia reiterada de este Tribunal Constitucional ha señalado que en estos casos las acciones contencioso administrativas no alcanzan una protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas que habiendo adelantado los trámites necesarios para su vinculación a través de un sistema de selección de méritos, ven truncada su posibilidad de acceder al cargo por aspectos ajenos a la esencia del concurso”

Tutela cómo Mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable

Respecto al requisito de **subsidiariedad**, la Corte Constitucional en Sentencia T-332 de 2018 expuso:

«En lo referido al requisito de subsidiariedad, la Corte ha establecido que la tutela es procedente cuando (i) no exista otro mecanismo de defensa judicial; (ii) existiendo, la intervención del juez constitucional sea necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, evento en el cual procederá de manera transitoria; o (iii) si los mecanismos de defensa judicial no resultan idóneos o eficaces para lograr la protección de los derechos presuntamente conculcados, caso en el cual procederá de manera definitiva»

De conformidad con lo anterior, la persona que solicita el amparo deberá demostrar de forma suficiente la necesidad de la medida para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, el cual se estructura siempre en el siguiente test de constitucionalidad:

REQUISITOS GENERALES DE PROCEDIBILIDAD	CUMPLIMIENTO EN EL PRESENTE CASO.
(i) Se esté ante un perjuicio inminente o próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño.	La violación a los principios fundamentales del debido proceso, igualdad en conexidad con la posibilidad de acceder a cargos y funciones publicas, debido a un proceso de selección y concurso de meritos con serias irregularidades, en el que evidentemente no han existido unas garantías que brinden la transparencia necesaria en este tipo de procesos, lo cual afecta flagrantemente mis derechos fundamentales al verme en un estado de desigualdad por las negligencias de la accionada.
(ii) El perjuicio debe ser grave, esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona.	Al violentar los derechos al debido proceso e igualdad, se me puede estar imposibilitando la oportunidad de ser elegido para el cargo ante el que busco ser elegida, lo cual va en contravía del numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política de Colombia, lo cual es el derecho de acceder a cargos públicos.
(iii) Se requieran medidas urgentes para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, atender las circunstancias particulares del caso y	Debido a las falencias durante todo el proceso de selección cometidas por el accionado, permitir que este culmine en medio de tantas evidentes violaciones a derechos tanto míos como de todos los participantes, es indispensable que el juez constitucional estudie el caso y evite que se cometa un perjuicio irreparable.
(iv) Las medidas de protección deben ser impostergables, lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia que eviten la consumación del daño irreparable	No existe otro mecanismo más expedito que la acción de tutela en el ordenamiento jurídico colombiano para evitar que se consuma el daño irreparable. Ya que

Frente a la configuración de un **perjuicio irremediable** la Corte Constitucional en Sentencia T-002 de 2019 indicó:

«Asimismo, se vio que dicho perjuicio debe ser “(i) inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque se requieran medidas urgentes para conjurar el perjuicio irremediable; y (iv) por la impostergabilidad de la tutela a fin de garantizar el restablecimiento integral del orden social justo”.»

La Corte Constitucional en su Sentencia T-509 del 2011, respecto a estos procesos de selección y concursos de mérito, expuso lo siguiente:

“El concurso público se constituye en la herramienta de garantía por excelencia para que el mérito de los aspirantes que pretenden acceder a un cargo de la función pública, predomine ante cualquier

otra determinación. Este concurso despliega un proceso en el cual se evalúan las calidades de cada uno de los candidatos bajo condiciones de igualdad, de manera tal, que se excluyan nombramientos “arbitrarios o clientelistas o, en general, fundados en intereses particulares distintos de los auténticos intereses públicos.” El concurso público es un procedimiento mediante el cual se certifica que la selección de los aspirantes para ocupar cargos públicos se funde en la “evaluación y en la determinación de la capacidad e idoneidad de éstos para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo”, de tal manera que “se impide la arbitrariedad del nominador” y de este modo se imposibilita el hecho de que “en lugar del mérito, se favorezca criterios subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante.” La Corte Constitucional ha señalado que si bien con el concurso de méritos se busca la objetividad en la selección de los ciudadanos para ser nombrados en cargos públicos, para que éstos puedan acceder a la función pública en igualdad de condiciones, en estos procesos, además, se deben analizar y evaluar todos los factores que exhiba un candidato para ocupar un cargo de la administración, por lo que en virtud de ello serán tenidos en cuenta factores en los que no es posible la objetividad “pues aparece un elemento subjetivo que, en ciertas ocasiones podría determinar la selección, como sería, por ejemplo, el análisis de las condiciones morales del aspirante, su capacidad para relacionarse con el público, su comportamiento social, etc.”. Sin embargo, así exista un elemento subjetivo en la evaluación, la finalidad del concurso es “desterrar la arbitrariedad”.

Respecto al **debido proceso**, la Corte en diversas sentencias nos lo ha definido de la siguiente manera; *"El debido proceso constituye un conjunto de garantías destinadas a la protección del ciudadano vinculado o eventualmente sujeto a una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten las formalidades propias de cada juicio. En consecuencia, implica para quien asume la dirección del procedimiento la obligación de observar, en todos sus actos, la plenitud de las formas previamente establecidas en la Ley o en los reglamentos. Esto, con el fin de preservar los derechos de quienes se encuentran incurso en una relación jurídica, en todos aquellos casos en que la actuación conduzca a la creación, modificación o extinción de un derecho o una obligación o a la imposición de una sanción"* Sentencia T-073 de 1997.

En la Sentencia C-163 de 2019, la Corte amplía la definición del derecho al **debido proceso**, manifestando que *"Bajo la acepción anterior, el debido proceso se resuelve en un desarrollo del principio de legalidad, en la medida en que representa un límite al poder del Estado. De esta manera, las autoridades estatales no pueden actuar a voluntad o arbitrariamente, sino únicamente dentro de las estrictas reglas procedimentales y de contenido sustancial definidas por la Ley. La manera de adelantar las diferentes etapas de un trámite, de garantizar el derecho de defensa, de interponer los recursos y las acciones correspondientes, de cumplir el principio de publicidad, etc., se encuentra debidamente prevista por el Legislador y con sujeción a ella deben proceder los jueces o los funcionarios administrativos correspondientes."*

Referente al Principio Fundamental de la Igualdad, La Corte Constitucional en la sentencia C-250-12 estableció que:

“Del principio de igualdad pueden a su vez ser descompuestos en cuatro mandatos: (i) un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, (ii) un mandato de trato enteramente diferenciado a destinatarios cuyas situaciones no comparten ningún elemento en común, (iii) un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presenten similitudes y diferencias, pero las similitudes sean más relevantes a pesar de las diferencias y, (iv) un mandato de trato diferenciado a destinatarios que se encuentren también en una posición en parte similar y en parte diversa, pero en cuyo caso las diferencias sean más relevantes que las similitudes. Estos cuatro contenidos tienen sustento en el artículo 13 constitucional, pues mientras el inciso primero del citado precepto señala la igualdad de protección, de trato y en el goce de derechos, libertades y oportunidades, al igual que la prohibición de discriminación; los incisos segundo y tercero contienen mandatos específicos de trato diferenciado a favor de ciertos grupos marginados, discriminados o especialmente vulnerables.”

Frente al derecho a la igualdad es importante también recordar que: El artículo 13 de la Constitución Política regula dos dimensiones del derecho a la igualdad: *“(i) La formal o ante la ley, que se fundamenta en que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, y por ende deben recibir la misma protección y trato de las autoridades, y gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna clase de discriminación; y la (ii) material o de trato, según la cual el Estado debe adoptar medidas positivas para superar las desigualdades de grupos que históricamente han sido discriminados, y de aquellas personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Con el objetivo de determinar cuando existe una vulneración del derecho a la igualdad, bien sea en su modalidad formal o material, es necesario precisar si ante situaciones iguales se está otorgando un trato diferente, sin justificación alguna, o por el contrario, si a personas o circunstancias distintas se les brinda un trato igual. Para el efecto, la jurisprudencia constitucional ha diseñado el test integrado de igualdad, compuesto por tres etapas de análisis a saber: (i) determinación de los criterios de comparación, esto es, establecer si se trata de sujetos de la misma naturaleza, (ii) definir si existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales y (iii) concluir si la diferencia de trato está justificada constitucionalmente”*

Igualmente, la Corte Constitucional en sentencia C-178 de 2014, ha precisado que el derecho a la igualdad es un mandato complejo

“(…) De acuerdo con el artículo 13 Superior, comporta un conjunto de mandatos independientes y no siempre armónicos, entre los que se destacan (i) la igualdad formal o igualdad ante la ley, relacionada con el carácter general y abstracto de las disposiciones normativas dictadas por el Congreso de la República y su aplicación uniforme a todas las personas; (ii) la prohibición de discriminación, que excluye la legitimidad constitucional de cualquier acto (no solo las leyes) que involucre una distinción basada en motivos definidos como prohibidos por la Constitución Política, el derecho internacional de los derechos humanos, o bien, la prohibición de distinciones irrazonables; y (iii) el principio de igualdad material, que ordena la adopción de medidas afirmativas para asegurar la vigencia del principio de igualdad ante circunstancias fácticas desiguales. (...)”

Ahondando en esto la Corte Constitucional en sentencia C-586 de 2016 expone:

“(…) El derecho a la igualdad ofrece dos dimensiones normativas, la interna, dispuesta en la Constitución Política y la internacional, que involucra los tratados en los que Colombia es Estado

parte, las declaraciones de principios respecto de los cuales Colombia es Estado suscriptor, y además los tratados, convenciones y principios alrededor de los cuales el sistema internacional de protección viene construyendo obligaciones concretas de respeto y garantía en el plano interno el derecho a la igualdad fue establecido en el artículo 13 de la Constitución bajo, una fórmula que ha sido sectorizada de diversas maneras. El enunciado específico dispone: “Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

Así, la Corte Constitucional en sentencia T-588 de 2008, afirmó:

“(…)una vez definidas las reglas del concurso, las mismas deben aplicarse de manera rigurosa, para evitar arbitrariedades o subjetivismos que alteren la igualdad o que vayan en contravía de los procedimientos que de manera general se han fijado en orden a satisfacer los objetivos del concurso”

Con todo lo anterior considero cumplidos todos los requisitos exigidos para que prospere la acción de tutela y finalmente no existe otro mecanismo idóneo y expedito para la protección de los derechos fundamentales aquí vulnerados.

DERECHOS VULNERADOS

Estimo que se han vulnerado mis derechos a Debido Proceso, Igualdad en conexidad con el acceso a los cargos y funciones públicas,

PRETENSIONES

PRIMERO. Tutelar mis derechos fundamentales Debido Proceso, Igualdad en conexidad con el acceso a los cargos y funciones públicas,

SEGUNDO. Ordenar a la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, REVOCAR el proceso de selección a proveer los cargos de subdirector de centro, grado 2, del Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA, teniendo en cuenta que el proceso no ha cumplido con condiciones claras y ajustadas a la norma y los parámetros preestablecidos y por lo tanto dar inició de inmediato con el nuevo proceso de selección donde las condiciones sean de acuerdo con las políticas institucionales y ajustado a los principios fundamentales.

TERCERO. Como medida subsidiaria, en caso de que no sea posible revocar el proceso de selección, solicito que se me validen nuevamente los antecedentes de educación y experiencia, validando los argumentos expuestos en la reclamación.

CUARTO. Como medida subsidiaria, en caso de que no sea posible revocar el proceso de selección, que se realicen nuevamente las pruebas de conocimiento y habilidades blandas o de lo contrario realizar una validación de la formulación de las preguntas y no considerar las que tienen errores que incluían situaciones incoherentes, falta de contexto, problemas de redacción, información contradictoria o competencias que no se alineaban con la realidad organizativa del SENA y descontextualización jurídica.

PRUEBAS

Anexos:

- ❖ RESOLUCIÓN 1-01555-SUBDIRECTOR DE CENTRO
- ❖ Resolución 01-01778 de 2023 Proceso Meritocrático SENA 2023.
- ❖ Manual de Funciones Subdirector de Centro, grado 02.
- ❖ Anexo Convocatoría.
- ❖ Guía de Inscripción.
- ❖ Resolución que modifica las inscripciones.
- ❖ Resultados preliminares VRM Sena 2023.
- ❖ Resultados definitivos VRM Sena 2023.
- ❖ Instructivo de solicitud de acceso a pruebas SENA.
- ❖ Resultados preliminares de la prueba SENA.
- ❖ Resultados definitivos Prueba Cono hábil SENA.
- ❖ Resultados preliminares VA SENA.
- ❖ Instructivo reclamaciones Valoración Antecedentes
- ❖ Evidencia de reclamación.
- ❖ Respuesta de reclamación.

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91: JURAMENTO

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

NOTIFICACIONES

Recibiré mis notificaciones en la calle 58 norte 4 b 45, Barrio la flora unidad DIVENTO apartamento 1001C, Cali – Valle del Cauca. Correo electrónico: beatriz.cobo2628@gmail.com

El accionado será notificado en dirección Calle 44 # 53-37, piso 1 – CAN. Bogotá D.C.

correo electrónico: esapconcursos@esap.edu.co.

Atentamente,

BEATRIZ EUGENIA COBO GARCÍA