



Al contestar cite este número  
2023RS106390

Bogotá D.C., 15 de agosto del 2023

Señores Representantes a la Cámara  
JULIO CESAR TRIANA QUINTERO HERNAN DARIO CADAVID MARQUEZ DUVALIER  
SANCHEZ ARANGO JOSÉ NAME CABALLERO Y OTROS  
REPRESENTANTES A LA CÁMARA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES  
CALLE 10 NO. 7-50  
ATENCIONCIUDADANA@CONGRESO.GOV.CO

Asunto: RESPUESTA A LA PETICIÓN TRASLADA POR EL MINISTERIO DEL INTERIOR  
NO 2023-1-004044-055959 ID. 175313

Referencia: 2023RE149414 del 08 de agosto del 2023

Cordial saludo, Honorables Representantes a la Cámara

El Ministerio del Interior; trasladó a la Comisión Nacional del Servicio Civil la consulta elevada en el marco de la Citación a Sesión Debate Control Político realizada por la Comisión Primera Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, presentada por los HH.RR JULIO CESAR TRIANA QUINTERO, HERNAN DARIO CADAVID MARQUEZ, DUVALIER SANCHEZ ARANGO, JOSÉ NAME CABALLERO, JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE, PIEDAD CORREAL RUBIANO Y OSCAR HERNAN SANCHEZ LEON, los cuales centraron su petición en los siguientes términos:

*“20. Indique cuales son las acciones de protección y efectividad de derechos especiales a las comunidades que habitan en los territorios más afectados por el conflicto armado con la guerrilla de las disidencias Farc-EP, AGC y el ELN.*

*a. Si así fuere: ¿Cómo se han protegido los derechos fundamentales de estas minorías marginadas en los procesos de selección y vinculación de servidores públicos de los municipios priorizados para el posconflicto?*

*b. ¿La modificación de normas sobre el empleo público protegen a estas minorías marginadas[1]? De ser positivo lo anterior, indique: ¿Qué modificaciones se implementaron en los procesos de selección de los municipios priorizados para el posconflicto?”.*

Revisada la solicitud, correspondiente a las acciones de protección y efectividad de derechos especiales de las comunidades que habitan territorios afectados por el conflicto armado, desde la CNSC se hará mención a los procesos de selección adelantados en el marco de la aplicación del acuerdo de paz suscrito entre las FARC EP y el Gobierno

Nacional. En consecuencia, se hará mención al desarrollo del denominado proceso de selección - Municipios PDET.

Dicho lo anterior, en primer lugar se trae a colación que conforme lo señalado en el artículo 130 de la Constitución Política de 1991, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la entidad responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, estableciéndose como un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

En este punto, es importante subrayar que el desarrollo legal de las normas constitucionales referidas al servicio civil y especialmente al sistema de carrera administrativa general, adquiere mayor visibilidad a partir de 1992 con la promulgación de la Ley 27. Luego continúa con su consolidación en 1998 con la Ley 443 y actualmente se sitúa en el desarrollo dado con la expedición de la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Dicho esto, cabe mencionar que la citada ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, desde donde se ubica como uno de sus criterios“(…) *la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, sin detrimento de la estabilidad de que se trata el artículo 27 de la referida ley*”<sup>1</sup>; En razón a lo anterior, y bajo el propósito de comprender el enfoque diferencial en los procesos de selección para el acceso al empleo público, el siguiente apartado precisa los elementos normativos que sustentan la inclusión laboral en Colombia.

En coherencia con la Constitución, el Estado colombiano ha expedido diferentes leyes que regulan las condiciones de acceso al empleo público, y con ello, obliga a las diferentes entidades a que se de prevalencia a la igualdad de condiciones para todos los ciudadanos.

No obstante, vale aclarar que, el enfoque diferencial encuentra una guía normativa desde lo estipulado en el artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, el cual indica que: “(…) *El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad*”<sup>2</sup>. Estos aspectos obligan al Estado a realizar esfuerzos encaminados a la eliminación de los escenarios de discriminación y marginación, en donde se deben ofrecer especiales garantías y medidas de protección a los grupos expuestos a mayor riesgo con especial énfasis en mujeres, jóvenes, niños y niñas, adultos mayores, personas en situación de discapacidad, campesinos, líderes sociales, miembros de organizaciones sindicales, defensores de Derechos Humanos y víctimas de desplazamiento forzado.

---

<sup>1</sup> *Literal b) del Artículo 2º de la Ley 909 de 2004. “Principios de la función pública.”*

<sup>2</sup> *Artículo 13º de la Ley 1448 de 2011*

Ahora bien, en cumplimiento de la misionalidad de la CNSC, y en el marco de la convocatoria Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) delegada a esta entidad con el fin de facilitar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el Decreto 894 de 2017<sup>3</sup> consideró que: *“(…) es necesario que la Comisión Nacional del Servicio Civil diseñe los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos vinculados o que se vinculen en los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, con un enfoque diferencial y territorial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población”*<sup>4</sup>.

Es importante anotar que el enfoque diferencial, para efectos de los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET), está concebido bajo la premisa de cerrar brechas entre el campo y las ciudades, aportar a la superación de las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión de las comunidades rurales y ayudar a reparar daños colectivos y territoriales profundos ocasionados en el marco del conflicto armado (CODHES et al., 2018). En este sentido, el enfoque diferencial permite visibilizar, identificar y reconocer condiciones y situaciones particulares y colectivas de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión de las personas o grupos humanos que son sujeto de especial protección constitucional, que requieren de acciones integradas de protección y restitución de los derechos vulnerados.

Ahora bien, en razón a ello y de manera previa a la mención de las particularidades de los procesos de selección adelantados por la CNSC, se presentan algunas generalidades que sustentan el diseño de la convocatoria de los Municipios Priorizados para el Posconflicto adelantada por la CNSC.

En el año 2018, se inician acciones coordinadas y colaborativas entre el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). En razón a ello, se define la primera convocatoria que responde al enfoque diferencial antes mencionado denominada municipios PDET priorizados para el posconflicto

El Decreto Ley 893 de 2017, en el cual se crean los programas de desarrollo con enfoque territorial (PDET), en sus consideraciones generales se estipula que *“(…) el Acuerdo Final para la terminación del conflicto señala como eje central de la paz impulsar la presencia y la acción eficaz del Estado en todo el territorio nacional, en especial en las regiones afectadas por la carencia de una función pública eficaz y por los efectos del mismo conflicto armado interno (…)*. Además, afirma que la suscripción del Acuerdo Final dio apertura a un proceso amplio e inclusivo en Colombia, enfocado principalmente en los derechos de las víctimas del conflicto armado y como parte esencial de ese proceso, en

---

<sup>3</sup> *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.*

<sup>4</sup> *“El Decreto 894 de 2017, Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.”*

el que el Gobierno Nacional está en la obligación de implementar los puntos del Acuerdo Final.

En este contexto, se resalta que, el citado acuerdo para la terminación del conflicto desarrolla seis ejes temáticos: i) Reforma Rural Integral: hacia un nuevo campo colombiano; ii) Participación Política: apertura democrática para construir la paz; iii) Fin del Conflicto; iv) Solución al Problema de las Drogas Ilícitas; v) Acuerdo sobre las Víctimas del Conflicto, y vi) Mecanismos de implementación y verificación del cumplimiento del Acuerdo.

Sumado a lo anotado, entre los principios que sustentan el primer punto del Acuerdo Final, está el de participación que indica que: *“La planeación, la ejecución y el seguimiento a los planes y programas se adelantarán con la activa y efectiva participación de las comunidades, garantía de transparencia unida a la rendición de cuentas, veeduría ciudadana, control social y vigilancia especial de los organismos”*.

Así mismo, en el Decreto 893 de 2017, se generan instrumentos de planificación y gestión para implementar, de manera prioritaria, planes sectoriales y programas en el marco de la Reforma Rural Integral (RRI) y las medidas pertinentes que establece el Acuerdo Final, en articulación con los Planes Territoriales en los Municipios Priorizados. Esto con el fin de facilitar y asegurar la implementación del citado Acuerdo.

Ahora bien, como generalidades normativas frente a la convocatoria de los Municipios Priorizados para el Posconflicto, el artículo 3º del Decreto 893 de 2017, el cual determinó 16 zonas PDET y priorizó 170 municipios sobre los cuales se desarrollarán las acciones encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de la población que ha sido más afectada por el conflicto armado en las últimas décadas. Dichos municipios, fueron identificados de acuerdo con los criterios establecidos en el Acuerdo Final de Paz, y el proceso está enmarcado desde un enfoque diferencial en el empleo público, para que en garantía del cumplimiento de los fines del Estado se pueda dotar a estos 170 municipios priorizados del personal con mayores competencias y que ingresen por mérito, en coherencia con lo estipulado en el Decreto Ley 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final.

En igual sentido, el artículo 4º del Decreto Ley 893 de 2017 establece para los procesos de selección con enfoque diferencial que: *“(…) Para el ingreso por mérito al empleo público en los municipios priorizados por el Gobierno Nacional para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en coordinación con los jefes de las respectivas entidades, deberá diseñar los procesos de selección, objetiva e imparcial, con un enfoque diferencial que tenga en cuenta las particularidades económicas, sociales, educativas y culturales de la población”*. Para ello, en el capítulo 3 del Decreto 1038 de 2018 se establecen las reglas del proceso de selección o concurso de méritos para ingresar a los empleos de los municipios priorizados.

Así, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó, en conjunto con los jefes de las entidades objeto de convocatoria, la etapa de planeación para adelantar el concurso abierto de méritos en el marco del mandato Constitucional y de la normatividad vigente, con el fin de proveer los empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa de sus plantas de personal. Y, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 2.2.36.3.2, Capítulo 3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1038 de 2018, los municipios consolidaron y reportaron la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) de la CNSC.

Frente a la normatividad que rige el concurso de Municipios Priorizados para el Posconflicto y su enfoque diferencial, el artículo 6° común de los acuerdos de convocatoria establece en relación a las normas que rigen el proceso de selección que: *“el proceso de selección por méritos que se convoca, se regirá de manera especial, por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, Decreto Ley 785 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, Decreto Ley 893 de 2017, Decreto Ley 894 de 2017, Decreto Reglamentario 1038 de 2018 y lo dispuesto en el presente acuerdo y por las demás normas concordantes”*.

Sumado a ello, el Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1038 de 2018, en su artículo 2.2.36.2.4, establece que *“el aspirante al proceso de selección en los municipios priorizados, además de los requisitos señalados en los artículos anteriores, debe acreditar una de las siguientes condiciones:*

1. *Ser ciudadano(a) colombiano(a).*
2. *Haber nacido en alguno de los 170 municipios priorizados que se encuentran relacionados en el Decreto 893 de 2017.*
3. *Acreditar, a través de certificado de vecindad, de estudio o laboral otorgado por autoridad competente, haber tenido la calidad de residente, estudiante o trabajador al menos dos (2) años continuos o discontinuos en cualquiera de los 170 municipios priorizados por el Gobierno Nacional, los cuales se encuentran relacionados en el Decreto 893 de 2017.*
4. *Estar inscrito en el Registro Único de Población Desplazada.*
5. *Estar inscrito en el Registro Único de Víctimas.*
6. *Estar inscrito en el Sistema de Información de la Agencia para la Reincorporación y Normalización (ARN), antes llamada Agencia Colombiana para la Reintegración (ACR).*
7. *Cumplir con los requisitos mínimos del empleo que escoja el aspirante, señalados en el artículo 2.2.36.2.1 del Decreto 1038 de 2018, teniendo en cuenta que los títulos de las disciplinas académicas serán los que correspondan a los núcleos básicos del conocimiento o títulos señalados en el respectivo Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales reportado en la OPEC, cargada en el aplicativo SIMO, empleos pertenecientes a la planta de personal Alcaldía de (...), según la categoría del Municipio Priorizado. (...).”*

Así las cosas, se establecieron estos criterios con un enfoque territorial y diferencial, para participar en el proceso de selección de Municipios Priorizados para el Posconflicto, por lo que el aspirante debía acreditar al menos una de las condiciones contempladas en el artículo previamente citado. Además, acorde a la categoría del municipio para el cual pretendía participar, debía acreditar los requisitos mínimos contemplados en la OPEC, acorde a lo estipulado en el artículo 2.2.36.2.1 del Decreto 1083 de 2018, que define lo siguiente:

- Nivel Asesor: título profesional.
- Nivel Profesional: título profesional.
- Nivel Técnico: diploma de bachiller en cualquier modalidad.
- Nivel Asistencial: terminación y aprobación de educación básica primaria.

Así las cosas, parte del enfoque diferencial en aspectos relativos a la educación y experiencia para los aspirantes que se inscribieron en uno de los empleos ofertados por Municipios PDET de Categorías 5ª o 6ª, fue la flexibilización de los requisitos mínimos, en aplicación a lo dispuesto por el Decreto 1038 de 2018, tanto en el requisito educación, que fue minimizado, como en el requisito experiencia, que no se requirió, excepto en aquellos casos en los cuales los requisitos para desempeñar un empleo están determinados en la ley, caso en el cual no era posible modificarlos.

De igual modo, es preciso subrayar que el Decreto Ley 894 de 2017 al ser su naturaleza con fuerza de ley, determina el carácter de “enfoque diferencial” ya mencionado. A su vez, el Decreto Reglamentario 1038 de 2018, establece los requisitos especiales de participación a este concurso de méritos, instrumentando el enfoque diferencial para los Municipios Priorizados para el Posconflicto PDET, privilegiando el arraigo de los pobladores en general y no solo el de aquellos que hacen parte de las plantas de personal de las entidades objeto de concurso. Adicionalmente, y como otro de los aspectos diferenciales, fue la gratuidad para los concursantes, quienes no debían pagar derechos de participación, así como el costo cero para las entidades objeto de concurso, quienes no debieron asumir los costos asociados a estos.

De otra parte, se debe reseñar que, si bien un concurso de méritos no está orientado única y exclusivamente a los servidores en provisionalidad, sino que, por el contrario, busca seleccionar a través del principio constitucional y legal de mérito, en igualdad de condiciones, a la persona más idónea para desempeñar un empleo público de carrera administrativa, para el caso particular de la convocatoria, el artículo 2.2.36.2.3 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1038 de 2018, en su ánimo de facilitar la participación de los actuales servidores en provisionalidad de las Alcaldías Municipales PDET, consagró en el artículo 2.2.36.2.3 lo siguiente:

*“(…) Requisitos excepcionales. Los empleados a quienes se les aplicó el artículo 30 del Decreto Ley 785 de 2005 y continúen desempeñando el mismo empleo, podrán participar, por una única vez, en los procesos de selección que sean convocados por la Comisión Nacional del Servicio Civil en cumplimiento de lo*

*previsto en el Decreto Ley 894 de 2017, para proveer los empleos que vienen ocupando sin sujeción a los requisitos que se exijan en la convocatoria”.*

En consecuencia, el párrafo 1º del artículo 44º (Acuerdos de Municipios de 1ª a 4ª Categoría) y del artículo 33º (Acuerdos de Municipios de 5ª y 6ª Categoría), en lo concerniente a la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos (VRM), precisó en el párrafo 1 que: *“para los aspirantes que acrediten estar desempeñando en provisionalidad el cargo ofertado, el jefe de personal respectivo certificará el cumplimiento de los requisitos señalados en el presente Acuerdo y, cuando haya lugar, los del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales. El operador del concurso verificará el cumplimiento de los requisitos de los demás aspirantes”.*

Lo anterior es una de las manifestaciones del enfoque diferencial que permea el proceso de selección de los Municipios Priorizados para el Posconflicto y que expresa, de igual modo, un factor diferencial frente a las convocatorias que realiza la CNSC de manera regular.

Adicionalmente, el enfoque diferencial también se definió frente a las pruebas aplicadas. En este punto se debe reseñar que los ejes temáticos, que constituyen el insumo de las pruebas escritas de la convocatoria, incluyen información referente a las competencias básicas, funcionales y comportamentales, con las que se evalúa la aplicación de conocimientos, capacidades y habilidades, conforme a la definición de las pruebas que se incluyen en los acuerdos de convocatoria.

Así las cosas, para la construcción de las pruebas por parte de la ESAP, se consideró el marco y el contexto de lo que representa el quehacer de los servidores de las alcaldías, teniendo en cuenta las diferentes categorías de los Municipios PDET y buscando que dichas pruebas se ajustaran a las realidades que viven sus habitantes.

Con esto en cuenta, se indica que la evaluación que se realizó en las pruebas escritas buscó valorar la integralidad del aspirante en cuanto a la forma de aplicar conocimientos en situaciones que se pueden presentar dentro del empleo al cual se postuló, por lo que no se evalúa un conocimiento particular sino cómo la persona se desenvuelve de forma integral.

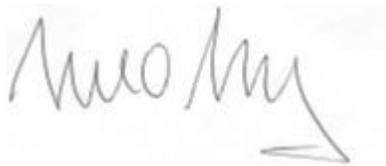
Entonces, como se ha visto, el proceso de selección se lleva a cabo con la finalidad de proveer, mediante un proceso objetivo y meritocrático, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva en las plantas de personal de los Municipios Priorizados para el Postconflicto PDET, y el insumo de las pruebas escritas son los ejes temáticos estructurados en razón de las características de cada empleo, consignadas en su manual de funciones. Adicionalmente, se anota que los Acuerdos de Convocatoria consagraron aspectos diferenciales con las demás convocatorias, tales como el puntaje mínimo de aprobación de las pruebas eliminatorias, el cual se estipuló con una calificación de 60 puntos, a diferencia de las demás convocatorias que adelanta la CNSC que, regularmente, tienen un puntaje mínimo aprobatorio de 65 puntos o más.

A continuación, se enuncia el número de empleos que hicieron parte de los procesos de selección antes mencionados, relacionando las listas de elegibles conformadas que cuentan con firmeza total a la fecha.

CONVOCATORIA	NO. DE EMPLEOS OFERTADOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	NO. DE EMPLEOS CON FIRMEZA TOTAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN	ESTADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE CONVOCATORIA PDET 5° Y 6°	2365	2177	92,05%
PROCESO DE SELECCIÓN DE CONVOCATORIA PDET 1° A 4°	760	480	63,16%

En los anteriores términos se da respuesta.

Atentamente,



**MAURICIO LIÉVANO BERNAL**  
COMISIONADO

*Elaboró: CARLOS ANDRES PRADA MONTEALEGRE - CONTRATISTA - DESPACHO DEL COMISIONADO II*

*Revisó: SERGIO ANDRES CORRECHA - CONTRATISTA - DESPACHO DEL COMISIONADO II*

*Aprobó: CESAR EDUARDO MONROY RODRIGUEZ - ASESOR CÓDIGO 1020, GRADO 15 - DESPACHO DEL COMISIONADO II*