

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 1 de 19

Ponderación entre empleos de carrera administrativa en Colombia, a través de inteligencia artificial, para establecer sus equivalencias

Weighting between administrative career jobs in Colombia, through artificial intelligence, to establish their equivalences

Liceth Holguín Delgado¹
Lina María Betancur Isaza²
Wilder Sánchez Londoño³

Institución Universitaria de Envigado
Especialización en Derecho Administrativo (Cohorte VI)

2022

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es proponer un procedimiento de ponderación, para determinar la equivalencia entre empleos, en relación con la lista de elegibles, a través de inteligencia artificial, para la provisión definitiva de cargos públicos, no convocados o creados con posterioridad al concurso de méritos; aplicando el enfoque cualitativo y el método analítico, para explorar y explicar el empleo equivalente, su génesis, desarrollo, procedimiento y acciones. Que, a futuro permita parametrizar estos datos, más los criterios de diseño y cuadros funcionales de cada empleo público, arrojando porcentajes de equivalencia automatizados, buscando disminuir la congestión administrativa y judicial, la materialización de las expectativas del elegible y la estabilidad laboral en las instituciones del Estado.

Palabras clave: Ponderación, empleo vacante, empleo equivalente, lista de elegibles, mérito.

¹ Abogada y estudiante de la Especialización en Derecho Administrativo de la Institución Universitaria de Envigado - Colombia. iholguin@correo.iue.edu.co

² Abogada y estudiante de la Especialización en Derecho Administrativo de la Institución Universitaria de Envigado - Colombia. imbetancur@correo.iue.edu.co

³ Abogado, Especialista en Derecho Disciplinario y estudiante de la Especialización en Derecho Administrativo de la Institución Universitaria de Envigado - Colombia. wsanchez@correo.iue.edu.co

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 2 de 19

ABSTRACT

The general objective of this research is to propose a weighting procedure, to determine the equivalence between jobs, in relation to the list of eligible, through artificial intelligence, for the definitive provision of public positions, not called or created after the merit contest, applying the qualitative approach and the analytical method, to explore and explain the equivalent employment, its genesis, development, procedure and actions. That, in the future, it allows parameterizing these data, plus the design criteria and functional tables of each public job, throwing automated equivalence percentages, searching; reduce administrative and judicial congestion, the materialization of the expectations of the eligible and job stability in State institutions.

Key words: *Weighing, vacancies employment, equivalent employment, eligible list, merit.*

Introducción

Las entidades públicas tienen la responsabilidad de realizar los actos tendientes para proveer las vacantes definitivas en la misma entidad, al reconocer y visibilizar el empleo equivalente, que, a partir del uso de la lista de elegibles, es aplicable a la planta global de estas instituciones, en cargos no convocados, existentes o creados con posterioridad al concurso de méritos, así como, para cubrir aquellas; desiertas, ocupadas por servidores públicos con estabilidad laboral precaria; de carácter provisional, en encargo y no provistas, siendo necesario, el debido procedimiento administrativo, para dar cumplimiento al mérito, como principio rector del acceso al empleo público en Colombia.

Razonablemente, los ciudadanos esperan de los servidores públicos, las más altas calidades personales y profesionales, como ideales del principio general del derecho de *bona fide*, aplicable a la correcta selección objetiva para la prestación del servicio público, además, que sean concordantes y aunados a la definición formal de carrera administrativa de la (Ley 909, 2004, art. 27) que busca limitar así, la culpa *in eligiendo* del Estado, y dejar por fuera entre otras prácticas de la realidad administrativa colombiana, la dominación del clientelismo, a partir, de la subordinación de la filiación y aval político.

Mediante un esfuerzo económico y organizacional, el Estado colombiano, con los procesos de selección o concurso de méritos, para el ingreso y ascenso, que busca proveer de

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 3 de 19

la mejor forma, los empleos o vacantes en el sistema de carrera administrativa en Colombia, que, en su cuarta (IV) fase, conforma un producto, llamado lista de elegibles, como lo estipula la (Ley 909, 2004, artículo 31) Numeral 5°, que, por escrito y estricto orden de mérito descendente y vigente durante dos (2) años, ahora bien, con algunas excepciones. Es publicada mediante acto administrativo, por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), y su efecto inicial, es agotar todas las vacantes convocadas o “mismo empleo”.

Una vez surtidas las fases necesarias de incorporación y trámites administrativos, deviene el derecho particular, concreto y subjetivo del elegible a ser nombrado, que debe garantizarse a quien ostente una posición meritosa, bajo las condiciones formales de nombramiento y de aceptación; más la toma de posesión, quedando en periodo de prueba por seis meses, al término de este y tras una calificación satisfactoria, se actualiza el registro público, adquiriendo todos los derechos de carrera, como una situación jurídica consolidada.

Al generarse nuevas vacantes definitivas, ya sea, por configuración de algunas situaciones administrativas, o de las causales que establece la (Ley 909, 2004, art. 41) o por posterior reestructuración de la planta, los empleados de carrera, de la misma institución, tienen el derecho de preferencia, esto es, que primero, se debe intentar cubrir con ellos esas vacantes, de no ser posible la anterior preferencia, quien por reconfiguración automática en la lista de elegibles, ocupe el primer lugar, tiene generada una expectativa legítima de ser nombrado, y puede intentar cubrir vacantes definitivas de empleos equivalentes existentes, desde el momento del concurso, o las creadas con posterioridad, como lo indica la (Ley 1960, 2019, art. 6) Numeral 4°.

Por lo dicho, y para la efectividad práctica del empleo equivalente, se hace necesario agrupar los conceptos jurídicos, definiciones, pasos, criterios y procedimientos del empleo equivalente, para un mejor reconocimiento y su adecuada aplicación, por parte de las entidades y los elegibles del régimen general, con el propósito de responder a la pregunta de investigación ¿En Colombia, cuál es el procedimiento de ponderación para establecer la equivalencia entre empleos, en relación con la lista de elegibles, para la provisión definitiva de cargos públicos, no convocados o creados con posterioridad al concurso de méritos?.

La razón de ser del empleo equivalente a cargos no convocados en la misma entidad, es una variación a la regla general del mismo empleo en el derecho laboral administrativo, donde, el empleo equivalente puede ser identificado como tal, desde el inicio de un concurso

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 4 de 19

abierto de méritos, con un mismo grupo de referencia o no, (Ley 1960, 2019, art. 6), de donde se infiere que, es un mecanismo idóneo, eficaz y vital de este proceso, en consecuencia, el empleo equivalente significa entonces, para el elegible, una expectativa y posibilidad material de ser nombrado, y para las entidades, un deber de honesta optimización y operatividad de los recursos públicos, como se ha dicho, para el acceso y la provisión al empleo público, perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa, esto es, un asunto de carácter constitucional, porque, la actividad prestacional de servicios, en cumplimiento de lo señalado por la (Const., 1991, art. 125) motiva que, el ingreso y permanencia de la carrera administrativa, como regla general, debe de estar, exclusivamente basado en uno de los principios fundantes del Estado colombiano: el mérito, que busca garantizar la efectividad de los demás principios constitucionales, en especial, los de la función pública, determinados por la (Const., 1991, art. 209) como la: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, que giran en torno, al recurso humano de la administración, siendo estos, quienes desarrollan las funciones públicas con actividades prestacionales, para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, establecidos en la (Const., 1991, art. 2) que en esencia, buscan garantizar la prosperidad general.

Antes de pasar al origen del empleo equivalente, hay que mencionar, además, el diseño metodológico de este trabajo, que, de acuerdo con Hernández et al. (2018) se encuentra dentro del enfoque cualitativo y en efecto es interpretativo, en tanto que, emplea el método de estudio analítico, con los niveles de alcance exploratorio y explicativo, puesto que, busca las relaciones conceptuales que observan la naturaleza del objeto de estudio y su conexión práctica. Resultando oportuno, el instrumento de recolección de la información, así mismo, es evidente la estrategia de revisión documental metódica, de los datos contenidos en fuentes primarias, secundarias y de reflexión teórica y finalmente, complementado con la estrategia de búsqueda del fichaje bibliográfico con los gestores de las bases de datos.

1. Principales antecedentes del empleo equivalente

Como génesis del empleo equivalente, la (Ley 1960, 2019, art. 6) extendió la regla para la utilización de las listas de elegibles, frente a las vacantes definitivas no convocadas de cargos equivalentes, que surgieran con posterioridad a la realización del concurso, esto es posible, entre otras razones, por la ampliación de la planta global de las entidades públicas,

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038 Versión: 01 Página 5 de 19
---	--	---

situaciones administrativas o de causales establecidas, que generan la vacancia definitiva en empleos de carrera.

En segundo lugar, si bien es cierto, que los efectos de las sentencias de Tutela son *interpartes e intercomunis*, es un deber la aplicación uniforme de las normas y jurisprudencia (Ley 1437, 2011, art. 10), que impone, tener en cuenta, la *ratio decidendi* de casos similares, así las cosas, la Corte Constitucional al proferir la Sentencia T - 340 de 2020, estableció por el transito normativo de la (Ley 1960, 2019) que, la aplicación del empleo equivalente es de efecto retrospectivo, esto es, frente a situaciones jurídicas concretas, o sea, cuando se consolidan los derechos, esta aclaración fue necesaria, en un espacio de tiempo concreto, que ya no aplica.

En último lugar, la Corte Constitucional a través de la Sentencia (T- 081 de 2021), estableció unas reglas específicas para estudiar y determinar el empleo equivalente, privilegiando el mérito así:

- a.** La (Ley 1960, 2019) hubiese entrado en vigencia para el fallo que se revisa por parte de la Corte, esto es, en la que se amparó el derecho y ordenó el nombramiento del actor.
- b.** Para esa misma fecha, la lista de elegibles se encontraba vigente.
- c.** El accionante fuese el siguiente en el orden de la lista de elegibles.
- d.** El cargo en el que aspiraba a ser nombrado se encontrara en vacancia definitiva, y estuviese sin nombramiento alguno o provisto en encargo o en provisionalidad.
- e.** El encargo en cuestión, fuese equivalente al inicialmente ofertado, es decir, que le correspondiera la denominación, grado, código y asignación básica.

Después del antecedente legal, es necesario recalcar que, este, no se ajusta a la situación concreta del empleo equivalente, generando un vacío legal o laguna axiológica, que, por razones obvias y no intencionales, es imposible para el legislador, reglamentar todas las opciones. Así mismo, su posterior desarrollo jurisprudencial, indiscutiblemente, deja claro que, al tratarse de un tema relativamente nuevo, aún en desarrollo, hoy es insuficiente su reglamentación, ampliando el espectro, a una gran variedad de interrogantes, siendo necesario, inicialmente, intentar precisar ¿qué es, y qué significa el empleo equivalente?.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 6 de 19

1.1. Aproximación al concepto de empleo equivalente

Inicialmente esta investigación, se limita, a lo establecido en el Criterio de Unificación de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) de septiembre 22 de 2020, y determina, que se entenderá por empleos equivalentes:

Aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles.

En segundo lugar, al ser un tema desde el año 2019, hasta el momento, solo se tiene una visión general sobre el concepto de empleo equivalente, esto, no es una definición, ya que, exclusivamente contempla la denotación de la delimitación crítica de diferenciación, en relación con otro concepto, el de “mismo empleo”. Además, en cuanto a la palabra equivalente, se predica su ambigüedad, generando una connotación por estimación de duda, al poder ser igual o similar, aunque, desde la lógica, si todo es igual, se trata de mismo empleo y este, en teoría no requiere ser rogado, en contraste, con el empleo equivalente, donde su procedencia está encaminada hacia la similitud y ruego.

Finalmente, para cumplir las funciones primarias del lenguaje jurídico y comprender y manejar este concepto y término con precisión, se requiere un estudio desde lo etimológico, por descomposición léxico conceptual, que desborda el propósito de esta investigación, por lo tanto, como problema lingüístico, se predica la vaguedad del empleo equivalente, porque, este concepto, permite una amplia subjetividad, en cuanto a su intención y extensión, con relación al uso de la lista de elegibles.

1.1.1. ¿Qué es la lista de elegibles, cómo funciona y cuál es su vigencia y sus excepciones?

El procedimiento de administración del banco nacional de lista de elegibles (Código: P-AC-005, 2021, V-6.0, P. 3) en su diccionario conceptual, reitera que, la lista de elegibles, “es un acto administrativo que conforma y adopta la CNSC, que otorga una posición a los elegibles en estricto orden de mérito, a partir, de los resultados obtenidos en el proceso de

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 7 de 19

selección, para la provisión de un empleo”. Se debe agregar que, se puede o no, establecer un puntaje mínimo para ser considerado elegible.

La lista de elegibles funciona, según el (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.5.3.2) Numeral 4°, para la provisión definitiva de los empleos de carrera. “Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento, ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado, que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad” También, para empleo equivalente, por posterior restructuración de la entidad.

Por regla general y de forma ordinaria, las listas de elegibles tienen una vigencia de dos (2) años, contados a partir del momento en que, el acto administrativo precise que esta adquiere su firmeza, vencido este término, se informará a la entidad que no es posible proveer el empleo a través del uso de estas listas, por lo tanto, se deberá surtir un nuevo proceso de selección, conforme lo dispuesto en el (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.5.3.2).

Las excepciones a la vigencia, vigencias extraordinarias, o suspensión de la misma, se producen cuando, no obstante, las listas de elegibles como producto de concursos, cuyos acuerdos fueron suscritos con posterioridad al 27 de mayo de 2019, estos, tendrán una vigencia de tres (3) años. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en la (Ley 1955, 2019, art. 263) Parágrafo 2, en el caso de los prepensionados, para las demás condiciones especiales, esta excepción no aplica. Por otra parte, la vigencia ordinaria de las listas de elegibles en los regímenes especiales, es diferente, por ejemplo, en la Rama Judicial, es de cuatro (4) años. Además, a las listas de elegibles, se les puede suspender su vigencia, mediante medida cautelar o decisión judicial.

Para terminar, el uso de las listas de elegibles, fue ampliado, al permitir su aplicación, no solo, al mismo empleo, sino, también a cargos equivalentes, generando una diferenciación entre estos dos conceptos, en virtud de la entrada en vigencia de la (Ley 1960, 2019, art. 7) que modificó el (Decreto Ley 1567, 1998) y el Numeral 4° de la (Ley 909 de 2004, art. 31), quedando así:

Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 8 de 19

definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

1.1.2. Algunas diferencias y supuestos para mismo empleo y empleo equivalente, en relación con el uso de la lista de elegibles

Figura 1

Diferencias y supuestos entre mismo empleo y empleo equivalente

Diferencias:	
Mismo empleo	Empleo equivalente
<p>Igual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Denominación, • Código, • Grado, • Asignación básica mensual, • Propósito, • Funciones. <p>Mismos requisitos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudio y tipo de experiencia, reportados en la OPEC, • Ubicación geográfica y • Grupo de aspirantes. 	<p>(Decreto 1083, 2015, art. 2.2.11.2.3)</p> <p>Entre la vacante o “puesto a proveer” V/s el empleo para el cual, se conformó la lista de elegibles, estos criterios pueden ser:</p> <p>Alguno(s) igual(es), otro(s) similar(es)</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Funciones asignadas. b. Requisitos de estudio, tipo de experiencia y competencias laborales, para su desempeño. c. Asignación básica mensual igual o superior. <p>Nota 1. NO es indispensable tener la misma ubicación geográfica (esto permite la movilidad laboral).</p> <p>Nota 2. Un empleo puede tener varios códigos OPEC.</p>
Supuestos:	
<p>Los elegibles que ocuparon una mejor posición o meritoria, son quienes pueden cubrir inicialmente el número de vacantes convocadas.</p> <p>Los elegibles tienen el <u>derecho particular</u>,</p>	<p><u>Posibilidad material</u> de los elegibles que exceden las vacantes convocadas, para intentar acceder a la carrera administrativa, a vacantes existentes o creadas con posterioridad al concurso.</p> <p>Quien, por reconfiguración automática en la</p>

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038 Versión: 01 Página 9 de 19
---	--	---

concreto y subjetivo de ser nombrados.

(Decreto 648, 2017, arts. 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7). Siendo posteriormente retirados de la lista.

Si un elegible con posición meritoria, no acepta el cargo, o no puede aceptarlo por razones ajenas a su voluntad, la entidad deberá solicitar a la CNSC, el uso de la lista de elegibles y así proceder sucesivamente a nombrar, a quien ocupe la primera posición de la lista de elegibles.

misma lista general de elegibles de la entidad, ocupe el primer lugar, tiene generada una expectativa legítima de ser nombrado y puede intentar cubrir vacantes definitivas de cargos existentes, desde el momento del concurso, o las creadas con posterioridad (Decreto 498, 2020, art. 2.2.5.3.2.) Parágrafo.

Por reconfiguración de la lista, debería bastar, para que, el elegible que ocupe el primer puesto, demuestre cumplir con los pasos y elementos adicionales de los criterios relacionados con el empleo equivalente y esté libre de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés, para tener las calidades exigidas, para buscar ser nombrado.

Fuente: Elaboración propia, basada en las normas citadas en su construcción.

Estas diferencias y supuestos aplicables, entre criterios de mismo empleo, y empleo equivalente, evidenciadas en la figura anterior, dan cuenta, de la necesidad de adaptar la teoría, a un procedimiento de ponderación, que ayude a determinar el porcentaje de equivalencia entre empleos, que, idealmente pueda verse reflejado, desde el inicio del proceso de selección, y, por ejemplo, los identifique, idealmente, con un mismo código **OPEC**, siendo estos, los datos a tener en cuenta, para la convocatoria, reportados en el **SIMO**.

2. Adaptación de la teoría a un procedimiento de equivalencia entre empleos

Los siguientes pasos de la Figura 2, si bien, poseen ampliación en cuanto, a su vigencia, notas aclaratorias, pasos de revisión, posibilidades, condiciones, márgenes y demás, no obstante, pueden ser consultados, *grosso modo*, en el Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre el “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes” del 22 de septiembre de 2020.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 10 de 19

Figura 2

Pasos del procedimiento para determinar la equivalente entre empleos

Primero		Segundo	
a. Vigencia de las listas de elegibles: <ul style="list-style-type: none"> • Ordinaria (o general) y • Extraordinaria (o por excepción) 		Estudios	
b. Mismo nivel jerárquico: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial Excepción: Nivel asistencial (Puede ser de diferente denominación, pero, de igual grado).		<ul style="list-style-type: none"> a. Formación exigida. b. Temática área de desempeño. c. Disciplina (L de E) / empleo a proveer. d. (NBC) Núcleo Básico de Conocimiento. e. Pertenencia de la Disciplina al (NBC) 	
Tercero	Cuarto	Quinto	
Experiencia	Propósito principal y razón de ser (Funcionales o esenciales)	Competencias	
Tipo (profesional, relacionada) de tiempo o equivalencia.	Condición: Al menos (1) función de la (L de E) debe contener (1) acción del cargo a proveer.	comportamentales (perfiles) <ul style="list-style-type: none"> • Comunes • Por nivel jerárquico Condición: (1) – (CC) común de la (L de E) debe coincidir con alguna (CC) común al empleo a proveer.	

Nota. Aclaración de convenciones empleadas (**L de E**) Lista de Elegibles – (CC) Competencia Comportamental – (**NBC**) Núcleo Básico de Conocimiento.

Fuente: Elaboración propia, que sintetiza los pasos establecidos, en el Criterio Unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, sobre el “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes” del 22 de septiembre de 2020.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 11 de 19

2.1. Situaciones especiales para determinar la equivalencia entre empleos

La siguiente relación de algunas situaciones especiales, aplicables a la equivalencia entre empleos, es complementaria a los criterios, y se enfoca principalmente, en las calidades de la persona, que, por otro lado, algunos empleos públicos, de similares criterios, pueden tener variadas y hasta disimiles funciones, es decir, estas, no son el factor determinante.

Figura 3

Situaciones especiales a los criterios relacionados con el empleo equivalente

Por extensión normativa

Grado salarial: (Igual o superior) - (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.11.2.3) Parte final

Excepción en el nivel jerárquico: Nivel asistencial (Puede ser de diferente denominación, pero, de igual grado).

(CNSC) Criterio unificado “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes” 2020, “Mismo Grupo de Referencia o Normativo: “Grupo al que se aplica el mismo cuadernillo y se califica agrupado. Por lo tanto, es un agregado estadístico que será empleado para obtener la calificación estandarizada (usualmente basada en el cálculo de la media y desviación típica)”.

Fuente: Elaboración propia, basada en las normas citadas en su construcción.

2.1.1. Ponderación entre empleos de carrera administrativa, para determinar sus equivalencias.

En estos casos, la ponderación jurídica tradicional, es un acto humano dispendioso y relativo, que no permite una simple confrontación, siendo necesario tener en cuenta, de manera amplia, para la toma de una decisión; pasos, criterios y complementos complejos, diseminados en el ordenamiento jurídico. Tomando en cuenta lo anterior, se adaptó la Figura 4, buscando proponer, una aplicación del juicio técnico o análisis, para un mejor proveer de empleos equivalentes, pretendiendo evitar la extrema y subjetiva discrecionalidad inquisitiva, con miras a garantizar en la práctica, el debido procedimiento administrativo general y la excelencia y eficiencia en la prestación del servicio público, basado en el mérito e igual

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 12 de 19

oportunidad, como un acto más claro e imparcial de criterios de decisión sobre equivalencia entre empleos, recomendable inicialmente en forma cuantitativa, que refuerce su legitimidad, en la resolución de estos dilemas, y permita su explicación de manera clara, siendo imperativa su motivación, so pena, de su causal de nulidad, por ausencia o indebida motivación, cabe aclarar que, el procedimiento de comparación y análisis, requiere su ruego, y se propone a continuación la aplicación de la siguiente figura de ponderación, que permita confirmar someramente, la equivalencia entre empleos, partiendo de la primacía del derecho sustancial sobre el procesal.

Figura 4

Ponderación subjetiva para establecer la equivalencia entre empleos

Criterios del “empleo equivalente”	Cargo inicialmente ofertado (Concurso de méritos)	Cargo en cuestión por vacancia definitiva de las Causales (Ley 909, 2004, art. 41) o por ampliación de la planta	Cumple	
			SI	NO
Mismo nivel jerárquico ⁴				
Grado salarial igual o superior ⁵				
		Igual(es) o similar(es)		
Propósito principal o funciones				
Requisitos de estudios				
Competencias Comportamentales				
Grupo de referencia ⁶				

⁴ Como excepción puede ser de diferente denominación, pero, de igual grado.

⁵ Tomando los márgenes establecidos en la parte final (Decreto 1083, 2015, art. 2.2.11.2.3).

⁶ (CNSC). **Mismo Grupo de Referencia o Normativo:** Grupo al que se aplica el mismo cuadernillo y se califica agrupado. Por lo tanto, es un agregado estadístico que será empleado, para obtener la calificación estandarizada (usualmente basada en el cálculo de la media y desviación típica).

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 13 de 19

Total

Fuente: Elaboración propia, basada en la (CNSC). Criterio de Unificación “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes”. De septiembre 22 de 2020.

Adicionalmente, una propuesta reflexiva, como alternativa novedosa, para una ponderación más objetiva del empleo equivalente, plantea como necesario, emplear la tecnología de minar datos, buscando disminuir la subjetividad, aumentar la velocidad en la comparación y otorgar gran precisión al resultado, en el índice de similitud, al limitar los errores, pero esto, requiere de la voluntad de quienes tienen posiciones de poder en la administración pública, para autorizar la inversión de recursos en modelos, basados en la inteligencia artificial, que, parafraseando a Latorre (2019, pág. 91.) en su libro *Ética para Maquinas*, pueda ayudar a solucionar este problema de origen ético, abordándolos mediante programas de ordenador:

Sin embargo, la forma de encontrar una solución y lo bueno que esta es, depende de cómo intentemos atacar el problema. Por lo tanto, no hay engaño, el ordenador dará solución satisfactoria si y solo si hallamos un buen algoritmo. El elemento pensante sigue siendo el cerebro humano, que se asiste convenientemente de cálculo de un ordenador para tratar grandes cantidades de datos.

Al parametrizar un sistema, para ejecutar las instrucciones, facilita combinar todos los criterios necesarios y estándares aceptados sobre empleo equivalente, esto, no es imposible, máxime cuando el diseño de cada empleo público debe de existir (Ley 909, 2004, art. 19) Numeral 2. Literales a, b y c, junto a sus cuadros funcionales, más las competencias comunes a todos los empleos públicos, y las generales de los distintos niveles jerárquicos, que, se encuentran definidas en la ley. Para el cumplimiento del régimen general de este tipo de empleos, establecido en la (Const., 1991, art. 122). Esta información, se encuentra digitalizada o es susceptible de serlo, y de aplicarse correctamente, permitiría arrojar otros elementos de valoración, que corresponden a operaciones matemáticas automatizadas, en términos de porcentajes de equivalencia, correlaciones, patrones, anomalías, con márgenes de error, cada vez menores, debido a la función error, por sus constantes ajustes y mayor nivel de detalle, o por el aprendizaje constante, en los fallos de las acciones de tutela y de medios de control, empleados por los elegibles, donde pretenden sus nombramientos por empleo

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 14 de 19

equivalente, permitiendo la operatividad de esta figura jurídica, para proveer cargos públicos con una mayor objetividad y transparencia.

2.1.2. Procedencia e idoneidad de la acción de tutela, para acceder por empleo equivalente a una vacante definitiva, invocando el mérito

El elegible, al solicitar a la entidad, una lista de los empleos con los que cuenta su planta de personal, que especifique bajo que modalidad los están ocupando, debe verificar el manual de funciones de esos empleos, versus la OPEC, para determinar si existe uno o varios empleos equivalentes, de encontrarlo, puede proceder a evocar el principio de privilegio de lo previo, desde la moralidad objetiva, mediante el derecho fundamental de petición, como trámite necesario, que debe contener: los hechos, el derecho vulnerado o amenazado, mediante el concepto de violación y todas las pretensiones. En caso de obtener respuesta negativa, evasiva o formal de la administración pública, a su solicitud de ser nombrado a una vacante absoluta, por medio del empleo equivalente o, frente a la irregularidad del silencio administrativo, se da por agotado este requisito de procedibilidad.

Se puede acudir a la acción de tutela incorporada en la (Const., 1991, art. 86) y reglamentada por el (Decreto Ley 2591, 1991) como un mecanismo de carácter subsidiario y residual, siendo facultativo, puede ser procedente, como medio principal de protección, respecto de derechos, principios o garantías constitucionales, como por ejemplo y para este caso concreto: la buena fe, la confianza legítima, la transparencia y moralidad, etc. Siendo prevalente, en este escenario, la protección del mérito como garantía del acceso a la función pública, incluso existiendo otro mecanismo ordinario de defensa judicial, denominado medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, que, siendo idóneo y eficaz para la garantía de los derechos fundamentales al trabajo y por conexidad al mínimo vital, para el acceso a cargos públicos y el debido procedimiento y proceso, de proferirse una decisión definitiva, de la posible confrontación normativa, en sede de lo contencioso administrativo, la lista de elegibles probablemente ya no estaría vigente.

Siendo la acción de tutela *pro persona* y *pro tempore*, de mayor economía, celeridad y eficacia, para el cumplimiento de las obligaciones del Estado (Const. 1991, art. 2) y su fin de velar por el goce efectivo de los derechos, para lograr una protección judicial, esta, puede proceder excepcionalmente, como lo recuerda la Corte Constitucional en su Sentencia (C-132 de 2018), en cumplimiento del requisito de inmediatez para la protección judicial, de

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 15 de 19

derechos constitucionales fundamentales, vulnerados o amenazados, cuando la lista de elegibles esté próxima a su vencimiento, esto le puede otorgar prevalencia, ante otras acciones, como mecanismo transitorio, para obtener las medidas conservativas y preventivas ante la inminencia de un perjuicio irremediable, pero, no es idónea, ni efectiva para obtener el derecho particular, concreto y subjetivo del elegible a ser nombrado, porque, el fin, para el cual fue creada esta acción constitucional, lo restringe, caso contrario, con el medio de control judicial, donde conviene subrayar, que, por los principios de especialidad normativa y especificidad del derecho administrativo, sus decisiones basadas en clave de la garantía del mérito, si le corresponde, en circunstancias particulares, disponer de la obtención real del derecho solicitado.

Conclusiones

Atendiendo al problema, la pregunta de investigación y los objetivos planteados, en este trabajo de intervención, sobre el empleo equivalente, con la información procesada se alcanzó el fin perseguido, en consecuencia, se extraen las siguientes conclusiones:

1. En la administración pública, lo concerniente al empleo equivalente, a partir de la lista de elegibles, es una forma opcional de provisión de empleo público, consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano, dentro del mecanismo de incorporación, que requiere de la responsabilidad de los encargados del talento humano de las instituciones públicas, para su optimización, que busca, la relevancia social, de ofrecer el ingreso igualitario de personal idóneo, basado en la meritocracia.
2. El empleo equivalente abrió *la caja de pandora* y con ello amplió la gama de posibilidades, que tienen los elegibles para ser nombrados a cargos de carrera administrativa, que probablemente ayuden a solucionar, en parte, el caos establecido por las *sombras políticas* y de otros intereses, que cubren con su velo a la administración pública colombiana.
3. ¿Hacia dónde se dirige el Estado con el actuar de las personas que lo representan? En la cruzada contra la corrupción, resulta aplicable la modalidad del empleo equivalente, como una práctica legítima, que puede ayudar a materializar la

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 16 de 19

estabilidad laboral en las instituciones del Estado, e incrementar así la confianza ciudadana.

4. El empleo equivalente facilita, la operatividad del mandato constitucional del mérito y los principios de la función pública, que, en debida forma, otorgan una mayor calidad, autonomía e independencia al empleado público, al limitar el desorden social de la libre disposición del nominador, las influencias, el clientelismo y el pago de favores políticos a través de las cuotas en los cargos públicos.
5. En el desarrollo del empleo público, hay que mencionar, además, que el empleo equivalente, es una acción afirmativa, en favor del mérito, que, de manera excepcional ayudaría al sistema de ingreso a la carrera administrativa, buscando entre otros aspectos, el de mejorar la prestación de los servicios públicos o sociales, para el cumplimiento de los fines del Estado, como norte del derecho administrativo en Colombia.
6. Con el incremento reciente de los concursos de méritos, el empleo equivalente, probablemente y en corto plazo, cobrará relevancia, y su desarrollo teórico y práctico, podrá ayudar a proveer diferentes cargos en las entidades del Estado, con empleados públicos que le sirvan a la gente.
7. La evolución jurídica, y en especial las formas tradicionales de ponderación, nos han traído hasta aquí, pero, se hace necesario emplear convenientemente las herramientas tecnológicas automatizadas de la inteligencia artificial, con datos masivos o *big data*, esta tarea, busca, posibles soluciones a diversos dilemas ético-jurídicos, como el empleo equivalente, que actualmente presenta un procedimiento de ponderación subjetivo o precaria, que, al ser mecánico, dispendioso, prolongado en el tiempo y poco conocido, ha venido a aumentar, la congestión judicial y administrativa con sus costos, retardando, y en algunos casos limitando la materialización de las expectativas de los elegibles, al negar su acceso al empleo público.

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO</p> <p>Ciencia, educación y desarrollo Vigilada Mineducación</p>	<p>ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS</p>	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 17 de 19

Referencias

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association*. (7th. ed). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución Política de Colombia. [Const., 1991]. Gaceta Constitucional 116 de 20 de julio de 1991.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Comisión Nacional del Servicio Civil. Criterio Unificado sobre el “*Uso de listas de elegibles para empleos equivalentes*”. (septiembre 22 de 2020).
https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-06/CriterioUnificado_Uso_Listas_Elegibles_EmpleosEquivalentes_0.pdf
- Comisión Nacional del Servicio Civil. Circular Externa N° 0001 del 21 de febrero del año 2020, mediante la cual, procede a impartir lineamientos en relación a reporte de nuevas vacantes y utilización de lista de elegibles.
<file:///C:/Users/asus/Downloads/2.5.%20Anexo.pdf>
- Comisión Nacional del Servicio Civil. El procedimiento de administración del banco nacional de lista de elegibles. Diccionario conceptual.
https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/inline-files/p-ac-005_administracion_banco_nacional_de_listas_elegibles_v703032022.pdf
- Corte Constitucional Colombia. Sentencia C-132/18. (28 de noviembre de 2018). Expediente D-12713. M.P. Alberto Rojas Ríos.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/C-132-18.htm>
- Corte Constitucional Colombia. Sentencia T-081/21. (6 de abril de 2021). Expedientes: T-7.787.552 y T-7.822.101. M.P. Jorge Enrique Ibáñez Najjar.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-081-21.htm>
- Presidente de la República de Colombia. Decreto Ley 259 de 1991. Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política. (19 de noviembre de 1991). D.O. N° 40.165.
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2591_1991.html
- Presidente de la República de Colombia. Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038
		Versión: 01
		Página 18 de 19

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidente de la República de Colombia. Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. (abril de 2017).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=80915>

Presidente de la República de Colombia. Decreto 498 de 2020, por medio del cual el Departamento Administrativo de la Función Pública, modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. (30 de marzo de 2020).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111318#:~:text=Modifica%20el%20orden%20para%20la,conformaci%C3%B3n%20la%20Comisi%C3%B3n%20de%20Personal.>

Congreso de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (23 de septiembre de 2004). D.O. N°. 45.680

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Congreso de Colombia. Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. (18 de enero de 2011). D.O. N° 47.956.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html

Congreso de Colombia. Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”. (25 de mayo de 2019). D.O. No. 50.964.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1955_2019.html

Congreso de Colombia. Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. (27 de junio de 2019). D.O. N°. 50.997.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1960_2019.html

Latorre, J. (2019). *Ética para maquinas*. (1ª ed.). Ariel. ISBN: 978-84-344-2965-9.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). McGraw Hill education.

	ARTÍCULO ACADÉMICO PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS	Código: F-DO-0038 Versión: 01 Página 19 de 19
---	--	--

Listado de Figuras

Figura 1

Diferencias y supuestos entre mismo empleo y empleo equivalente

Fuente: Elaboración propia, basada en las normas citadas en su construcción.

Figura 2

Pasos del procedimiento para determinar la equivalente entre empleos

Fuente: Elaboración propia, que sintetiza los pasos establecidos en el Criterio Unificado de la (CNSC), sobre el “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes” del 22 de septiembre de 2020.

Figura 3

Situaciones especiales a los criterios relacionados con el empleo equivalente

Fuente: Elaboración propia, basada en las normas citadas.

Figura 4

Ponderación subjetiva para establecer la equivalencia entre empleos

Fuente: Elaboración propia, basada en la (CNSC). Criterio de Unificación “uso de listas de elegibles para empleos equivalentes”. De septiembre 22 de 2020.