

**SEÑOR**

**JUEZ DEL CIRCUITO DE (REPARTO)**

E. S. D.

**REF.: ACCIÓN DE TUTELA CIUDADANA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES A INTERPONER ACCIONES PÚBLICAS EN DEFENSA DE LA CONSTITUCIÓN Y LA LEY (ART. 40 NUM. 6 C.P.), AL ACCESO A LOS CARGOS PÚBLICOS A TRAVÉS DEL MÉRITO (ART. 40 NUM. 7), AL DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO Y A LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, OBJETIVIDAD, TRANSPARENCIA, MORALIDAD E IMPARCIALIDAD ADMINISTRATIVA.**

**ACCIONANTE:** Daniel Alexander Ávila Garcia, en calidad de ciudadano colombiano en ejercicio, sin que se requiera acreditar la condición de aspirante, participante o interesado directo en el concurso de méritos que aquí se cuestiona.

**ACCIONADOS:** INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP.

### **ACCIÓN DE TUTELA**

**Daniel Alexander Ávila Garcia**, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi firma, obrando en nombre propio y en mi condición de ciudadano colombiano en ejercicio de mis derechos civiles y políticos sin que sea necesario acreditar la calidad de aspirante o participante del proceso de selección que aquí se controvierte, respetuosamente acudo ante su despacho para promover ACCIÓN DE TUTELA contra el **INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF** y el **DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP**, por la vulneración y amenaza cierta e inminente de los derechos fundamentales al ejercicio de acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley (artículo 40 numeral 6 de la Constitución Política), al acceso al desempeño de funciones y cargos públicos conforme al mérito (artículo 40 numeral 7), al debido proceso administrativo (artículo 29), a la igualdad (artículo 13), así como de los principios constitucionales de legalidad, objetividad, transparencia, publicidad, moralidad administrativa, imparcialidad y mérito que rigen la función pública (artículo 209), con fundamento en los siguientes:

### **DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO DE ACTUACIÓN CONEXA**

En cumplimiento del deber de lealtad y transparencia procesal, el suscrito manifiesta que tiene conocimiento de que el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Santa Marta, mediante auto de fecha treinta (30) de junio de dos mil veintiséis (2026), admitió la acción de tutela radicada bajo el No. 47-001-31-05-004-2026-10101-00, promovida por el señor Mario Jacobo Ariza Monsalve contra el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), por hechos y pretensiones sustancialmente coincidentes con los que sustentan la presente acción, y dentro de la cual el despacho concedió medida provisional.

Se pone en conocimiento del despacho dicha circunstancia en aras de la buena fe y la lealtad procesal, sin que ello configure temeridad en los términos del artículo 38 del Decreto 2591 de 1991, comportamiento que se descarta en este caso por cuanto: (i) no existe identidad de partes entre ambas acciones, pues el suscrito actúa en nombre propio y en su condición de ciudadano, y no como aspirante o participante del concurso; y (ii) la causa petendi invocada en esta acción es autónoma y distinta, fundada en el derecho fundamental de todo ciudadano a interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley (artículo 40 numeral 6 de la Constitución

Política), y no en un interés individual derivado de la participación en el proceso de selección.

En todo caso, respetuosamente se solicita al despacho valorar la conveniencia de acumular la presente actuación a la referida bajo el radicado No. 47-001-31-05-004-2026-10101-00, o de coordinar las decisiones que se adopten en una y otra, en garantía de la seguridad jurídica, la economía procesal y la coherencia de las órdenes que llegaren a impartirse frente a los mismos hechos.

## **I. HECHOS**

### **PRIMERO**

El numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política dispone que corresponde a los Gobernadores escoger los Gerentes o Directores Regionales de los establecimientos públicos nacionales que operen en el respectivo departamento, de ternas enviadas por los Directores o Gerentes Generales de dichas entidades.

### **SEGUNDO**

En desarrollo de dicho mandato constitucional, el artículo 49 de la Ley 909 de 2004 y los artículos 2.2.28.1 a 2.2.28.5 del Decreto 1083 de 2015 establecieron el procedimiento de selección pública para conformar dichas ternas, determinando que la escogencia de los aspirantes debe realizarse mediante un proceso abierto, objetivo y fundamentado exclusivamente en los criterios de mérito, capacidad, experiencia, igualdad, publicidad, transparencia e imparcialidad.

### **TERCERO**

La finalidad de este procedimiento consiste en impedir que el acceso a cargos directivos de la administración pública quede sometido a criterios subjetivos o discrecionales, razón por la cual el legislador y el reglamento diseñaron un procedimiento reglado, compuesto por pruebas técnicas previamente determinadas, cuyos parámetros deben ser conocidos por todos los aspirantes desde el inicio del concurso y ser objeto de control ciudadano, en tanto la integridad del sistema de mérito constituye un bien constitucional que trasciende el interés individual de los concursantes.

### **CUARTO**

En cumplimiento de dicho marco jurídico, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar abrió el proceso público de selección para conformar las ternas destinadas a la designación de los treinta y tres (33) Directores Regionales de la entidad, convocatoria publicada el veinte (20) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

Que el acto administrativo que abre el concurso de méritos señala la normatividad aplicable:

- Numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política.
- 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”.
- Artículo 78 de la Ley 489 de 1998. Calidad y Funciones del Director, Gerente o Presidente.
- Decreto 1083 de 2015, Capítulo 3 “Factores y estudios para la determinación de los requisitos”, Capítulo 5 “Equivalencias entre estudios y experiencia”, Capítulo 6 “Manuales específicos de funciones y competencias laborales” del Título 2, Título 4 “Competencias laborales generales para los empleos públicos

de los distintos niveles jerárquicos”, Título 28 “Designación de los Directores o Gerentes Regionales o Seccionales...”.

- Resolución No. 1818 de 2019 y sus modificaciones, mediante la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF.

Así las cosas, para los concursantes —y para la ciudadanía en general, en tanto garante de la transparencia del proceso— estaba claro desde el principio que las competencias a evaluar eran las contenidas en la ley y en el manual específico de funciones y competencias laborales del ICBF.

## **QUINTO**

Como ciudadano colombiano interesado en la defensa de la Constitución, la legalidad y el principio del mérito en el acceso a la función pública, he realizado seguimiento al desarrollo del referido proceso de selección, dada su trascendencia institucional para la provisión de treinta y tres (33) Direcciones Regionales del ICBF a nivel nacional y el impacto que dicho proceso tiene sobre la garantía de los derechos de la niñez y la adecuada prestación del servicio público a cargo de esa entidad en todo el territorio nacional.

## **SEXTO**

El proceso fue estructurado en diversas etapas sucesivas consistentes en la verificación de requisitos mínimos, prueba escrita de conocimientos, competencias y aptitudes, valoración de antecedentes de estudio y experiencia y entrevista por competencias.

## **SÉPTIMO**

Las primeras etapas del proceso fueron desarrolladas con el acompañamiento técnico de la Universidad Nacional de Colombia, institución que diseñó y aplicó instrumentos de evaluación objetivos previamente conocidos por los participantes, garantizando así los principios de mérito, igualdad y transparencia.

## **OCTAVO**

Hasta ese momento el proceso de selección se desarrolló dentro de parámetros objetivos, verificables y previamente establecidos, permitiendo a todos los concursantes conocer con anticipación las competencias objeto de evaluación y la forma en que serían calificadas.

## **NOVENO**

El ICBF abrió la convocatoria el 20 de diciembre de 2023; sin embargo, mantuvo paralizado el concurso de manera injustificada, al punto que el Honorable Consejo de Estado, mediante fallo de acción de cumplimiento de fecha 16 de octubre de 2025, se vio en la obligación de ordenar al ICBF terminar con la última etapa del proceso (entrevista) y enviar las ternas a los gobernadores del país en un término de 4 meses. Insistiendo en dilatar el proceso, el ICBF presentó una solicitud de aclaración que fue resuelta el 19 de febrero de 2026, negando tajantemente la solicitud. (ADJUNTO COMO PRUEBAS).

## **DÉCIMO**

No obstante lo anterior, cuando ya habían culminado las etapas objetivas del concurso y únicamente restaba la práctica de la entrevista, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar publicó el documento denominado: “Lineamientos para la aplicación de las entrevistas en el proceso de selección de Directores Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y adopción de la Guía de Orientación para

Entrevista por Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública”. Memorando Radicado No: 20261210000056823 de fecha 05 de mayo de 2026, comunicado vía correo electrónico el día 07 de mayo de 2026.

### **DÉCIMO PRIMERO**

En dicho Memorando el ICBF estableció que la entrevista tendría un valor porcentual distribuido de la siguiente manera:

- Liderazgo efectivo ..... 20%
- Toma de decisiones ..... 15%
- Gestión del desarrollo de las personas ..... 15%
- Pensamiento sistémico ..... 10%
- Garantía de los derechos de la niñez ..... 20%
- Transparencia y conflicto de intereses ..... 20%

Como puede observarse, los dos últimos componentes representan conjuntamente el cuarenta por ciento (40%) del total de la entrevista.

### **DÉCIMO SEGUNDO**

Sin embargo, el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, establece de manera expresa cuáles son las competencias comportamentales exigibles para los empleos del nivel directivo, señalando únicamente las siguientes:

- Visión estratégica.
- Liderazgo efectivo.
- Planeación.
- Toma de decisiones.
- Gestión del desarrollo de las personas.
- Pensamiento sistémico.

### **DÉCIMO TERCERO**

De igual manera, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, adoptado mediante Resolución No. 1818 de 2019, desarrolla las competencias comportamentales aplicables al empleo de Director Regional, sin que en ninguna de sus disposiciones aparezcan como competencias laborales “Garantía de los derechos de la niñez” o “Transparencia y conflicto de intereses”.

### **DÉCIMO CUARTO**

En ejercicio del derecho de petición reconocido a todo ciudadano por el artículo 23 de la Constitución Política, se presentó derecho de petición al ICBF, radicado el 08 de mayo de 2026, advirtiendo al instituto que se estaban incorporando para la entrevista dos factores de evaluación que no corresponden a competencias comportamentales definidas por el ordenamiento jurídico. El ICBF respondió el día 25 de junio de 2026 —es decir, 1 mes y 17 días después de radicado—, señalando en resumen que, en el marco de su autonomía, había incluido dichos componentes porque no existía norma que lo prohibiera. A saber:

*“De lo anterior, se evidencia que ni en la normatividad vigente que rige el proceso de selección meritocrático ni en las reglas de la Convocatoria se determina que en la prueba de entrevistas sólo se puedan o deban evaluar de manera exclusiva las competencias comportamentales de que trata el Decreto 815 de 2018. Por tanto, los*

*componentes a evaluar en las entrevistas fueron definidos por la entidad en el marco de su autonomía atendiendo los principios de objetividad, transparencia, imparcialidad y publicidad...”*

Dicha respuesta parte de una premisa falsa: la ausencia de prohibición expresa no equivale a una habilitación para modificar los factores de evaluación de un concurso público. El principio de legalidad de la función pública es la piedra angular del Estado de derecho y exige que todos los servidores públicos actúen exclusivamente dentro de las competencias, facultades y procedimientos establecidos por la Constitución, la ley y los reglamentos, evitando decisiones arbitrarias o basadas en la voluntad personal.

Como lo recuerda la jurisprudencia constitucional, “los servidores públicos sólo pueden hacer aquello que les está permitido por la Constitución y las leyes respectivas, y de ello son responsables. A diferencia de los particulares, que pueden hacer todo aquello que la Constitución y la ley no les prohíba”, principio encaminado a la protección de los intereses de los administrados.

## **DÉCIMO QUINTO**

La diferencia no es meramente terminológica. Mientras las competencias comportamentales previstas en el Decreto 1083 de 2015 cuentan con una definición jurídica precisa y unas conductas asociadas que permiten su evaluación objetiva, los componentes denominados “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses” carecen de definición normativa como competencias, no poseen conductas asociadas oficialmente establecidas y tampoco cuentan con indicadores objetivos que permitan determinar cuándo un aspirante merece una determinada calificación.

## **DÉCIMO SEXTO**

Esta circunstancia implica que el cuarenta por ciento (40%) de la entrevista queda sometido a la apreciación subjetiva del entrevistador, sin que existan parámetros legales previamente definidos que permitan verificar la objetividad de la evaluación o ejercer un adecuado control sobre la decisión adoptada. No existe una rúbrica o matriz aplicable a la entrevista, socializada o dada a conocer por la entidad a los concursantes ni a la ciudadanía, que permita conocer de antemano y de manera objetiva cómo será la evaluación.

## **DÉCIMO SÉPTIMO**

Con ello, el ICBF modificó sustancialmente las reglas técnicas del concurso al introducir criterios de evaluación no previstos en el Decreto 1083 de 2015, en el Decreto 815 de 2018, ni en el Manual Específico de Competencias Laborales de la entidad, alterando las condiciones bajo las cuales los participantes aceptaron intervenir en el proceso de selección (el acto administrativo que abre el concurso es ley para las partes). Solo hasta el 07 de mayo de 2026 se comunicó, mediante correo electrónico, el Memorando con los lineamientos de la entrevista fechado 05 de mayo. Es decir, el aviso de convocatoria del 20 de diciembre de 2023, que fijó las reglas del concurso, fue modificado por un memorando que incluye componentes no previstos desde la apertura del concurso.

## **DÉCIMO OCTAVO**

Tal actuación vulnera los principios de legalidad, mérito, igualdad, transparencia, publicidad y confianza legítima que gobiernan el acceso a la función pública, toda vez que los participantes únicamente pueden ser evaluados respecto de competencias previamente determinadas por la ley, el reglamento y las reglas de la convocatoria; principios cuya vigencia interesa no solo a los concursantes sino a la ciudadanía en general, como garantía del buen funcionamiento de la administración pública.

## **DÉCIMO NOVENO**

La entrevista constituye una etapa definitiva del concurso, pues su resultado incide directamente en la conformación de las ternas que posteriormente serán remitidas a los Gobernadores para la designación de los Directores Regionales. En consecuencia, cualquier irregularidad que afecte esta fase compromete de manera irreversible la legalidad de todo el proceso de selección y, con ello, la adecuada provisión de un servicio público esencial para la niñez colombiana.

## **VIGÉSIMO**

La amenaza sobre los derechos fundamentales invocados es actual, cierta e inminente, dado que las entrevistas se encuentran programadas a partir del 02 de julio de 2026, como consta en la citación a entrevistas adjunta. Su realización bajo los parámetros actualmente fijados consolidaría una afectación de imposible reparación posterior, al introducir componentes de valoración subjetiva carentes de respaldo legal, que pueden incidir decisivamente en la conformación de la terna y, por esa vía, en la legalidad de toda la fase final del concurso.

## **VIGÉSIMO PRIMERO**

Por las razones expuestas, en ejercicio del derecho fundamental que asiste a todo ciudadano de interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley (artículo 40 numeral 6 de la Constitución Política), acudo a la acción de tutela como mecanismo preferente y sumario para obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales invocados, solicitando además la adopción de una medida provisional encaminada a impedir que la entrevista se practique con fundamento en criterios de evaluación que desconocen el marco jurídico que regula el proceso de selección y que amenazan con desnaturalizar el principio constitucional del mérito.

## **II. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La presente acción de tutela cumple plenamente los requisitos de procedencia establecidos por la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional.

### **II.1. Legitimación en la causa por activa: la acción puede ser interpuesta por cualquier ciudadano**

El artículo 86 de la Constitución Política reconoce la acción de tutela a “toda persona” cuyos derechos fundamentales resulten vulnerados o amenazados. En el presente caso, el accionante no invoca un derecho subjetivo derivado de su participación en el concurso —de la que no depende la procedencia de esta acción—, sino derechos fundamentales que le asisten en su condición de ciudadano, en particular:

- El derecho fundamental de participación política a interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley, reconocido de manera autónoma en el artículo 40 numeral 6 Superior, que la jurisprudencia constitucional ha calificado como expresión directa de la soberanía popular y del control ciudadano sobre la función pública.
- El derecho fundamental de acceso a los cargos públicos con fundamento en el mérito (artículo 40 numeral 7 C.P.), entendido no solo como una garantía individual de quien concursa, sino como una garantía institucional que protege a todos los ciudadanos frente a la degradación del sistema de carrera administrativa por el cual, eventualmente, cualquier ciudadano —incluido el accionante— podría optar en el futuro.
- El interés directo de todo ciudadano en la vigencia de la moralidad administrativa y de los principios que gobiernan la función pública (artículo 209

C.P.), en tanto la Corte Constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela para la protección de derechos colectivos cuando estos se encuentran en conexidad directa e inescindible con derechos fundamentales, como ocurre en el presente caso frente al derecho de acceso a cargos públicos por mérito.

La exigencia de que el accionante deba ser, además, aspirante o participante formal del concurso, no encuentra respaldo en el artículo 86 Superior ni en el Decreto 2591 de 1991, y desconocería el carácter universal del control ciudadano sobre la legalidad de la función administrativa. Máxime cuando —como ocurre en este caso— la irregularidad denunciada no afecta a un aspirante en particular, sino a la totalidad del proceso de selección de treinta y tres (33) Direcciones Regionales, comprometiendo la garantía institucional del mérito frente a toda la ciudadanía.

Adicionalmente, la acción popular prevista en la Ley 472 de 1998 —el mecanismo ordinario para la protección de la moralidad administrativa como derecho colectivo— no resulta idónea ni eficaz en este caso concreto, dado el término perentorio con que se cuenta antes de la práctica de las entrevistas (a partir del 02 de julio de 2026), lo que hace impostergable acudir al mecanismo preferente y sumario de la tutela para evitar la consumación de un perjuicio irremediable sobre el principio del mérito y sobre el derecho fundamental de acceso a los cargos públicos.

## **II.2. Procedencia frente al acto de trámite cuestionado**

Si bien es cierto que, en principio, las controversias relacionadas con actos administrativos pueden ser conocidas por la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, también lo es que la Corte Constitucional ha sostenido de manera uniforme que la acción de tutela procede excepcionalmente cuando el acto administrativo cuestionado constituye una amenaza actual a derechos fundamentales y no existe un mecanismo judicial eficaz para impedir la consumación del perjuicio. En el presente asunto concurren precisamente tales circunstancias.

La actuación administrativa adelantada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar aún no ha concluido. La entrevista constituye apenas una etapa del procedimiento administrativo destinado a conformar las ternas para la designación de los Directores Regionales, razón por la cual el acto definitivo aún no ha sido expedido.

El documento mediante el cual el ICBF adoptó los “Lineamientos para la aplicación de las entrevistas” constituye un acto administrativo de trámite o preparatorio, en la medida en que regula la forma en que se desarrollará una de las fases del concurso y determina los criterios con los cuales serán evaluados los aspirantes. Precisamente por tratarse de un acto preparatorio, contra él no procede recurso alguno en sede administrativa ni existe un medio judicial ordinario que permita obtener oportunamente la protección de los derechos fundamentales antes de la realización de la entrevista.

En la Sentencia SU-077 de 2018 la Corte Constitucional precisó que la tutela procede frente a actos preparatorios cuando concurren tres requisitos:

- Que la actuación administrativa no haya concluido.
- Que el acto de trámite defina una situación especial y sustancial dentro del procedimiento.
- Que exista una amenaza real o vulneración de derechos fundamentales.

En el presente caso dichos requisitos se satisfacen plenamente: el procedimiento administrativo continúa en desarrollo; los lineamientos expedidos por el ICBF definen aspectos sustanciales del concurso, al establecer los criterios mediante los cuales será evaluado el cuarenta por ciento (40%) de la entrevista; y la amenaza a los

derechos fundamentales invocados resulta evidente, pues todos los aspirantes serán sometidos a una evaluación construida parcialmente sobre criterios carentes de definición normativa, desprovistos de parámetros técnicos de medición y susceptibles de apreciaciones subjetivas por parte del jurado entrevistador —circunstancia que compromete el sistema de mérito frente a toda la ciudadanía—.

No existe, entonces, otro mecanismo judicial eficaz que permita impedir la consumación del perjuicio antes de que este ocurra. Esperar a que un aspirante en particular demande posteriormente la nulidad del acto definitivo implicaría aceptar que la entrevista se practique con criterios presuntamente ilegales, que se conformen las ternas y que incluso sea designado el Director Regional correspondiente, situación que haría extraordinariamente compleja la protección efectiva de los derechos fundamentales comprometidos.

### **III. EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE**

La Corte Constitucional ha señalado que el perjuicio irremediable se configura cuando concurren los elementos de inminencia, gravedad, urgencia e impostergabilidad de la intervención judicial. Todos estos elementos se presentan claramente en el caso bajo estudio.

La inminencia del perjuicio resulta evidente porque la entrevista fue programada para desarrollarse a partir del 02 de julio de 2026, dentro del cronograma oficial del proceso de selección, y constituye una fase inmediata del concurso.

La gravedad del perjuicio radica en que la entrevista representa un componente decisivo para la conformación de las ternas, de manera que una evaluación realizada con criterios jurídicamente cuestionables puede alterar definitivamente el resultado del proceso meritocrático respecto de treinta y tres (33) cargos de Director Regional a nivel nacional.

La urgencia surge porque, una vez practicada la entrevista, será imposible reconstruir objetivamente el proceso evaluativo ni eliminar los efectos producidos por preguntas formuladas con fundamento en criterios subjetivos.

Finalmente, la intervención del juez constitucional resulta impostergable porque únicamente una decisión previa a la realización de la entrevista puede evitar la consolidación de la vulneración alegada, tanto respecto de los aspirantes como del interés general en la legalidad del proceso. En consecuencia, la acción de tutela resulta plenamente procedente.

### **IV. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL**

Con fundamento en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, respetuosamente solicito a su despacho decretar, como medida provisional, la suspensión inmediata de la realización de las entrevistas correspondientes al proceso de selección para la conformación de las ternas de Directores Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, hasta tanto se profiera sentencia de fondo dentro de la presente acción de tutela. Esto en razón a que las entrevistas están programadas según cronograma adjunto, a partir del 02 de julio de 2026. Es decir, que si no se suspenden las entrevistas, en cuestión de horas los derechos fundamentales que se ruega sean amparados serían vulnerados irreparable e irremediablemente.

La medida solicitada resulta indispensable para garantizar la eficacia del eventual fallo de tutela y evitar la consumación de un perjuicio irremediable sobre los derechos fundamentales invocados. La Corte Constitucional ha señalado de manera reiterada que las medidas provisionales dentro de la acción de tutela tienen como finalidad impedir que la amenaza sobre un derecho fundamental se transforme en una vulneración consumada o que la afectación se torne irreversible durante el trámite del

proceso constitucional.

La controversia planteada no versa sobre la calificación que eventualmente obtenga un aspirante determinado en la entrevista, sino sobre la legalidad constitucional de los criterios de evaluación que el ICBF pretende aplicar durante su realización frente a la totalidad del concurso.

Como quedó expuesto en el acápite de hechos, la entidad incorporó como factores calificables los componentes denominados “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses”, asignándoles conjuntamente el cuarenta por ciento (40%) de la calificación total de la entrevista, pese a que tales elementos no corresponden a competencias comportamentales previstas en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, ni hacen parte del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF.

Si las entrevistas se realizan antes de que el juez constitucional decida sobre la legalidad de dichos criterios, la eventual protección que pudiera otorgarse mediante la sentencia de tutela perdería completamente su eficacia, pues una vez practicada la entrevista resultará materialmente imposible determinar en qué medida las preguntas formuladas sobre tales componentes incidieron en la percepción del jurado entrevistador, en la valoración integral de cada aspirante y, finalmente, en la asignación del puntaje correspondiente.

Debe tenerse presente que la entrevista constituye una prueba eminentemente personal e irrepitable. Por ello, aun cuando posteriormente se ordenara excluir los componentes cuya legalidad hoy se controvierte, no existiría mecanismo alguno que permitiera reconstruir objetivamente el proceso evaluativo desarrollado por los entrevistadores ni eliminar la influencia que tales factores pudieron ejercer sobre la calificación finalmente asignada. La eventual repetición de la entrevista tampoco constituiría un remedio adecuado, pues la espontaneidad propia de este tipo de pruebas desaparecería y la segunda entrevista no se desarrollaría bajo las mismas condiciones existentes para los demás participantes, afectándose nuevamente los principios de igualdad, objetividad y mérito.

Por el contrario, la suspensión temporal de las entrevistas no ocasiona un perjuicio desproporcionado para la administración. Se trata únicamente de diferir por un breve lapso una fase del concurso mientras el juez constitucional determina si los criterios de evaluación adoptados por el ICBF se ajustan o no al ordenamiento jurídico. El interés general no resulta afectado por una suspensión transitoria del cronograma del proceso de selección, mientras que la realización inmediata de las entrevistas sí podría ocasionar una vulneración irreversible de derechos fundamentales de todos los participantes y del interés ciudadano en la legalidad del proceso.

En el presente asunto concurren plenamente los presupuestos exigidos por la jurisprudencia constitucional para decretar medidas provisionales:

**i) Apariencia de buen derecho (fumus boni iuris).** La acción plantea un cuestionamiento serio y razonable acerca de la legalidad de dos criterios de evaluación que no aparecen definidos como competencias comportamentales en el régimen jurídico aplicable, circunstancia que evidencia, al menos prima facie, una posible vulneración de los principios de legalidad, mérito, igualdad, transparencia y debido proceso.

**ii) Riesgo de perjuicio por la demora (periculum in mora).** La entrevista se encuentra programada dentro del cronograma oficial del concurso a partir del 02 de julio de 2026. Así las cosas, las entrevistas se realizarían mucho antes del pronunciamiento del Juez Constitucional. La posible vulneración se consumará y el amparo constitucional perderá eficacia, pues no será posible reconstruir objetivamente el proceso de evaluación ni determinar la incidencia que tuvieron los

criterios cuestionados sobre la calificación final.

**iii) Proporcionalidad de la medida.** La suspensión temporal de las entrevistas constituye una medida idónea, necesaria y estrictamente proporcional para preservar la eficacia del fallo constitucional. Su impacto sobre la administración es mínimo frente a la magnitud del perjuicio que se pretende evitar y garantiza que, cualquiera que sea la decisión de fondo, esta pueda producir efectos reales y efectivos.

Por las anteriores razones, respetuosamente solicito decretar la suspensión provisional de la realización de las entrevistas hasta tanto se adopte una decisión definitiva dentro de la presente acción constitucional.

### **La medida provisional también resulta necesaria para evitar la consolidación de una vulneración estructural del proceso de selección**

La medida provisional solicitada no persigue la protección de derechos individuales de un aspirante en particular, sino que recae directamente sobre el acto administrativo mediante el cual el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar adoptó los “Lineamientos para la aplicación de las entrevistas en el proceso de selección de Directores Regionales”, instrumento de carácter general que regula la forma en que serán evaluados todos los aspirantes que continúan participando en el proceso meritocrático.

En consecuencia, la eventual vulneración alegada no se limita a una situación individual o aislada. Si, como se expone en esta acción, el ICBF incorporó como criterios calificables dos elementos que no corresponden a competencias comportamentales legalmente establecidas, dicha irregularidad incide sobre la totalidad de las entrevistas programadas dentro del concurso y compromete la validez constitucional de toda esa fase del proceso de selección.

Permitir que las entrevistas continúen mientras el juez constitucional examina la conformidad de tales criterios con la Constitución y la ley implicaría aceptar que un acto administrativo cuya legalidad se encuentra seriamente cuestionada continúe produciendo efectos jurídicos, con la consecuente posibilidad de afectar los derechos fundamentales de todos los concursantes sometidos a la misma metodología de evaluación, así como el interés general de la ciudadanía en la legalidad del proceso.

El juez constitucional está llamado a impedir precisamente ese tipo de situaciones. Las medidas provisionales previstas en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991 tienen una finalidad eminentemente preventiva: evitar que durante el trámite de la acción la amenaza sobre los derechos fundamentales se transforme en una vulneración consumada o que el eventual fallo pierda eficacia práctica.

El principio de prevalencia del derecho sustancial (artículo 228 de la Constitución Política), el derecho al debido proceso administrativo (artículo 29 Superior) y el principio constitucional del mérito justifican plenamente que, por un breve término, se suspenda la realización de las entrevistas hasta que el juez constitucional determine si los factores de evaluación adoptados por el ICBF respetan las reglas previstas en la Constitución, la ley y los reglamentos que gobiernan el acceso a la función pública. De esta manera se preserva no solamente la eficacia del eventual fallo de tutela, sino también la confianza pública en la transparencia, objetividad y legalidad del proceso meritocrático adelantado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

### **V. CARGO PRIMERO: VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y EXTRALIMITACIÓN DE LA COMPETENCIA DEL ICBF PARA MODIFICAR LOS FACTORES DE EVALUACIÓN DEL CONCURSO**

La controversia constitucional planteada en esta acción no consiste en determinar si la garantía de los derechos de la niñez o la transparencia constituyen valores

importantes para el ejercicio de la función pública. Evidentemente lo son. Tampoco se discute que un Director Regional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar deba orientar todas sus actuaciones conforme a dichos principios. El verdadero problema jurídico es otro: establecer si el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar estaba constitucional y legalmente facultado para convertir esos principios institucionales en factores calificables dentro de la entrevista de un concurso público de mérito, asignándoles, además, el cuarenta por ciento (40%) de la calificación total de dicha prueba. La respuesta, respetuosamente, es negativa.

El acceso a los empleos públicos se encuentra sometido al principio de legalidad previsto en los artículos 6, 121, 122, 125 y 209 de la Constitución Política. Ello significa que las autoridades administrativas únicamente pueden ejercer las competencias expresamente atribuidas por la Constitución, la ley y el reglamento. En materia de empleo público este principio adquiere una intensidad aún mayor, pues el artículo 125 Superior exige que el ingreso a los cargos públicos se fundamente exclusivamente en el mérito.

Precisamente para garantizar ese mandato constitucional, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1083 de 2015, posteriormente modificado por el Decreto 815 de 2018, mediante los cuales reguló el sistema de competencias laborales aplicable a los empleos públicos. Dicho régimen no constituye una simple orientación metodológica: corresponde al marco jurídico obligatorio que deben observar todas las entidades estatales cuando diseñan sus procesos de selección, evaluación del desempeño y gestión del talento humano. En consecuencia, ninguna entidad pública puede alterar ese régimen mediante actos administrativos de inferior jerarquía.

La competencia del ICBF consistía exclusivamente en desarrollar la metodología para aplicar la entrevista por competencias, definir el procedimiento de evaluación y estructurar preguntas encaminadas a medir las competencias previamente previstas por el ordenamiento jurídico. Sin embargo, la entidad fue más allá de esa atribución: la guía de entrevista no se limitó a desarrollar metodológicamente las competencias existentes, sino que creó dos nuevos factores calificables denominados “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses”, asignándoles conjuntamente el cuarenta por ciento (40%) del valor de la entrevista. Con ello modificó materialmente el sistema de evaluación previsto para el concurso.

No se trata de un simple problema de denominación. Lo que ocurrió fue una verdadera modificación del contenido jurídico del proceso de selección. La administración dejó de evaluar únicamente las competencias previstas por el ordenamiento y comenzó a calificar otros elementos que no aparecen definidos como competencias comportamentales dentro del régimen jurídico aplicable. Ese cambio únicamente podía efectuarse si existía una habilitación normativa expresa. Tal habilitación no existe. Por consiguiente, la guía de entrevista excedió el ámbito de competencia del ICBF y vulneró directamente el principio constitucional de legalidad.

## **VI. CARGO SEGUNDO: LA GUÍA DE ENTREVISTA DESCONOCE EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES**

Es posible que la entidad accionada sostenga que el Decreto 815 de 2018 permite incorporar competencias adicionales. Incluso aceptando esa interpretación para efectos del debate, dicha facultad tampoco legitima la actuación cuestionada. Las competencias adicionales hacen parte del Sistema de Gestión del Empleo Público y, por tanto, deben incorporarse formalmente al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, previa justificación técnica y con observancia de las reglas previstas por el ordenamiento jurídico. No basta con incluirlas en una guía metodológica elaborada para una etapa específica del concurso.

La guía de entrevista constituye un instrumento operativo. Su finalidad consiste en

orientar la forma como se aplicará la entrevista. No tiene naturaleza normativa suficiente para modificar el Manual Especifico de Competencias Laborales ni para alterar el contenido de las competencias exigibles a un empleo público. Aceptar la tesis contraria conduciría a una consecuencia incompatible con el Estado de Derecho: significaría que cualquier entidad podría modificar los factores de evaluación de un concurso mediante simples instructivos internos, sin necesidad de reformar previamente el Manual de Competencias y sin observar el procedimiento previsto para ello.

Ello vaciaría de contenido el principio de legalidad y permitiría que las reglas de los concursos públicos fueran modificadas discrecionalmente durante su desarrollo. Precisamente por esa razón la Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente que las reglas de la convocatoria constituyen la ley del concurso y vinculan tanto a la administración como a los participantes. Y en el caso de esta convocatoria del 20 de diciembre de 2023, el mismo ICBF señaló la normatividad aplicable, que hoy pretende desconocer.

## **VII. CARGO TERCERO: LA MEDIDA ADOPTADA DESCONOCE EL PRINCIPIO DEL MÉRITO Y CONVIERTE LA ENTREVISTA EN UNA PRUEBA PARCIALMENTE SUBJETIVA**

La incorporación de los componentes “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses” produce un efecto adicional de enorme relevancia constitucional. El cuarenta por ciento (40%) de la entrevista queda sometido a criterios respecto de los cuales no existen definiciones técnicas, conductas asociadas, indicadores de comportamiento ni parámetros objetivos previamente establecidos. En consecuencia, el entrevistador dispone de un margen de apreciación considerablemente mayor al permitido por la jurisprudencia constitucional.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-478 de 2005, fue enfática al señalar que las entrevistas dentro de los concursos públicos únicamente son compatibles con el principio del mérito cuando se apoyan en criterios técnicos preestablecidos, reglas claras de evaluación y parámetros objetivos que limiten la discrecionalidad del evaluador. La finalidad de esas exigencias consiste precisamente en impedir que la selección dependa de simpatías personales, apreciaciones subjetivas o valoraciones imposibles de verificar posteriormente.

Eso es exactamente lo que ocurre en el presente caso. Mientras competencias como liderazgo efectivo, pensamiento sistémico o toma de decisiones cuentan con definiciones técnicas y conductas asociadas establecidas por el Decreto 815 de 2018 y por el Manual de Competencias del ICBF, los componentes cuestionados carecen de ese desarrollo normativo. Por ello, el entrevistador debe construir autónomamente sus propios criterios de valoración, lo que incrementa inevitablemente la subjetividad de la prueba y disminuye el nivel de objetividad exigido por el artículo 125 de la Constitución Política.

No se trata de cuestionar la idoneidad profesional de quienes integran el jurado entrevistador. El problema es institucional: el mérito no puede depender de la buena fe o de la experiencia del evaluador, sino que debe descansar sobre reglas jurídicas previamente establecidas que limiten la discrecionalidad y permitan controlar posteriormente la legalidad de la evaluación. En ausencia de esos parámetros, la entrevista deja de ser un instrumento técnico de medición de competencias y se convierte parcialmente en un mecanismo de apreciación subjetiva, incompatible con los principios constitucionales que gobiernan el acceso a la función pública.

## **VIII. EL CARÁCTER VINCULANTE DE LAS REGLAS DE LA CONVOCATORIA**

Uno de los principios más consolidados en la jurisprudencia constitucional consiste en que las reglas de la convocatoria constituyen la ley del concurso. Ello significa que ni la administración ni los participantes pueden modificarlas durante el desarrollo del proceso de selección. La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que las reglas fijadas en la convocatoria son obligatorias para todos los intervinientes y constituyen una garantía del principio de igualdad, de la confianza legítima y del debido proceso administrativo.

La convocatoria no constituye una simple guía orientadora. Por el contrario, representa el acto administrativo que delimita las competencias evaluables, las pruebas aplicables, los factores de calificación y las condiciones bajo las cuales competirán todos los aspirantes. En consecuencia, cualquier modificación posterior que altere los criterios de evaluación vulnera directamente el principio de legalidad y rompe la igualdad entre los concursantes.

Precisamente eso ocurrió en el presente caso. Los participantes aceptaron intervenir en un concurso cuyas competencias comportamentales se encontraban previamente determinadas por el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 815 de 2018 y el Manual Específico de Competencias del ICBF (Resolución 1818 de 2019). Sin embargo, cuando ya habían concluido las pruebas objetivas y únicamente restaba la entrevista, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar incorporó dos nuevos factores calificables —“Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses”—, asignándoles conjuntamente un cuarenta por ciento (40%) de la calificación de la entrevista.

Tal modificación no constituye un simple ajuste metodológico. Representa una verdadera alteración de las reglas del concurso, pues introduce criterios de evaluación inexistentes en el régimen jurídico que regula las competencias comportamentales de los empleos del nivel directivo. En consecuencia, el ICBF excedió el ámbito de su potestad administrativa, sustituyendo parcialmente el sistema normativo de evaluación previsto por el Gobierno Nacional mediante reglamento y afectando directamente el principio constitucional del mérito, con incidencia sobre los derechos fundamentales de todos los concursantes y sobre el interés general en la transparencia del proceso.

## **IX. VULNERACIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO POR DESCONOCIMIENTO DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITO**

El artículo 29 de la Constitución Política dispone que toda actuación administrativa debe adelantarse con observancia plena del debido proceso. Tratándose de concursos públicos de mérito, este derecho adquiere una especial dimensión constitucional, pues garantiza que todos los aspirantes sean evaluados exclusivamente conforme a reglas previamente establecidas, objetivas, transparentes y conocidas antes del inicio de cada etapa del proceso de selección.

La Corte Constitucional ha sostenido de manera reiterada que el debido proceso administrativo exige que la administración actúe con estricto sometimiento a la Constitución, la ley y el reglamento, especialmente cuando ejerce competencias relacionadas con el acceso al empleo público. Ello significa que las entidades públicas únicamente pueden evaluar aquellas competencias, requisitos y factores de calificación previamente autorizados por el ordenamiento jurídico. En consecuencia, ninguna autoridad administrativa puede crear, modificar o sustituir los criterios de evaluación fijados por normas de superior jerarquía.

Precisamente este principio fue desconocido por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. El ICBF expidió una guía para la realización de las entrevistas e incorporó

como factores calificables “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses”, asignándoles conjuntamente un cuarenta por ciento (40%) del puntaje total de la entrevista. Sin embargo, tales elementos no hacen parte del régimen jurídico de competencias comportamentales aplicable a los empleos del nivel directivo.

El artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, define de manera expresa las competencias comportamentales que deben ser evaluadas para dichos cargos: visión estratégica, liderazgo efectivo, planeación, toma de decisiones, gestión del desarrollo de las personas y pensamiento sistémico. El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF desarrolla esas competencias e incorpora las conductas asociadas que permiten su evaluación objetiva. En ninguna disposición normativa aparecen definidas como competencias comportamentales la garantía de los derechos de la niñez ni la transparencia y conflicto de intereses.

No se trata de afirmar que tales materias carezcan de importancia para el ejercicio del cargo. Por el contrario, constituyen principios esenciales que deben orientar el ejercicio de la función pública y obligaciones que todo servidor público está llamado a observar. Sin embargo, una cosa es reconocer su importancia institucional y otra completamente distinta convertirlas en competencias laborales susceptibles de evaluación dentro de un concurso de mérito. Las competencias laborales son una categoría jurídica definida por el ordenamiento colombiano; su contenido no puede ser determinado discrecionalmente por cada entidad pública, pues ello conduciría a que cada organismo diseñara libremente sus propios factores de evaluación, desnaturalizando el sistema nacional de empleo público.

El ICBF no podía sustituir ese régimen jurídico mediante una guía administrativa. Su competencia se limitaba a diseñar la metodología de la entrevista, definir el procedimiento de aplicación y estructurar preguntas encaminadas a evaluar las competencias previamente previstas por el ordenamiento jurídico. Lo que no podía hacer era crear dos nuevos factores calificables y asignarles el cuarenta por ciento (40%) del puntaje total de la entrevista. Al proceder de esa manera, la entidad desbordó los límites de su potestad administrativa: la denominada “Guía de Entrevista” dejó de ser un simple instrumento metodológico para convertirse materialmente en un acto de carácter reglamentario que modificó el contenido del sistema de competencias laborales definido por normas de superior jerarquía.

Dicha actuación vulnera el principio de legalidad administrativa consagrado en los artículos 6, 121 y 122 de la Constitución Política, conforme a los cuales las autoridades públicas únicamente pueden ejercer las competencias expresamente atribuidas por la Constitución y la ley. Ninguna disposición constitucional, legal o reglamentaria autoriza al ICBF para crear nuevas competencias comportamentales aplicables al empleo de Director Regional ni para modificar las previstas por el Gobierno Nacional.

## **X. LOS COMPONENTES “GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ” Y “TRANSPARENCIA Y CONFLICTO DE INTERESES” NO SON COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

La guía expedida por el ICBF parte de una premisa jurídicamente equivocada: asumir que cualquier valor institucional, principio ético o conocimiento relacionado con la función pública puede convertirse en una competencia comportamental objeto de evaluación. Tal conclusión desconoce completamente el sistema normativo que regula las competencias laborales en Colombia.

Una competencia comportamental no constituye un concepto abierto cuya definición quede librada a la voluntad de cada entidad pública. Por el contrario, corresponde a

un estándar técnico previamente definido, acompañado de una descripción funcional y de conductas observables que permiten verificar objetivamente si el aspirante demuestra o no determinado comportamiento. Precisamente esa metodología fue adoptada por el Decreto 815 de 2018 al modificar el Decreto 1083 de 2015.

En contraste, los componentes denominados “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses” no cuentan con definición normativa como competencias, no poseen conductas asociadas oficialmente establecidas y tampoco disponen de indicadores de comportamiento que permitan una evaluación objetiva y uniforme. En consecuencia, el entrevistador queda en libertad de construir sus propios criterios de valoración, seleccionar discrecionalmente las preguntas que formulará y asignar el puntaje conforme a apreciaciones personales no verificables.

Esta situación resulta incompatible con el principio constitucional del mérito. El mérito únicamente puede establecerse mediante instrumentos objetivos, previamente definidos y susceptibles de control. Cuando la evaluación depende de parámetros indeterminados o de apreciaciones personales del evaluador, desaparece el carácter objetivo del concurso y se incrementa el riesgo de arbitrariedad. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-478 de 2005, advirtió precisamente que la entrevista solo resulta compatible con la Constitución cuando está sustentada en criterios técnicos preestablecidos, reglas claras y parámetros objetivos de evaluación que limiten la discrecionalidad del entrevistador.

## **XI. LA FACULTAD DE ESTABLECER COMPETENCIAS ADICIONALES NO AUTORIZA AL ICBF PARA CREAR NUEVOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN MEDIANTE UNA GUÍA DE ENTREVISTA**

Es previsible que la entidad accionada sostenga que la incorporación de los componentes denominados “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses” encuentra fundamento en la posibilidad prevista por el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 815 de 2018, de establecer competencias adicionales para determinados empleos. Sin embargo, dicha interpretación desconoce el alcance de la norma reglamentaria y los principios constitucionales que gobiernan el empleo público.

En efecto, el Decreto 815 de 2018 reconoce que las entidades pueden incorporar competencias adicionales cuando la naturaleza funcional del empleo así lo exija. No obstante, esa posibilidad no constituye una autorización para crear discrecionalmente nuevos factores de evaluación en un proceso de selección y mucho menos a través de un memorando, ni habilita a las entidades para modificar el régimen nacional de competencias mediante actos administrativos de inferior jerarquía.

La incorporación de competencias adicionales exige que estas sean previamente definidas, justificadas técnicamente e incorporadas de manera formal al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, instrumento administrativo que contiene la descripción oficial de las competencias exigibles para cada empleo y que constituye el referente obligatorio para los procesos de selección, evaluación y gestión del talento humano.

En el presente caso ello no ocurrió. Los componentes “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses” fueron incorporados exclusivamente mediante la guía expedida para la entrevista. No existe evidencia de que tales componentes hayan sido previamente incorporados como competencias comportamentales dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del ICBF, ni que hubiesen sido objeto del procedimiento técnico exigido para la modificación de dicho instrumento. En consecuencia, la guía de entrevista terminó sustituyendo al Manual de Competencias Laborales, circunstancia jurídicamente inadmisibles.

Aceptar esa actuación implicaría admitir que cualquier entidad pública podría modificar, mediante simples instructivos internos, los factores de evaluación previstos para un concurso público, alterando el sistema nacional de competencias laborales sin intervención del Gobierno Nacional y sin observar los procedimientos reglamentarios establecidos para tal efecto. Precisamente para evitar ese riesgo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que las reglas del concurso constituyen garantía del debido proceso y de la igualdad entre los participantes, razón por la cual no pueden modificarse una vez iniciado el procedimiento de selección.

## **XII. LA GUÍA DE ENTREVISTA DESCONOCE LOS PARÁMETROS FIJADOS POR LA CORTE CONSTITUCIONAL PARA LA VALIDEZ DE LAS ENTREVISTAS EN LOS CONCURSOS PÚBLICOS**

La Corte Constitucional ha reconocido que la entrevista constituye un mecanismo legítimo de evaluación dentro de los concursos públicos únicamente cuando su diseño garantiza condiciones suficientes de objetividad, transparencia y control. En la Sentencia C-478 de 2005, al estudiar la constitucionalidad de la entrevista como instrumento de selección, la Corte advirtió que esta prueba solo resulta compatible con el principio del mérito cuando limita razonablemente el margen de apreciación subjetiva del entrevistador. Para ello estableció varias exigencias constitucionales:

- La existencia de criterios técnicos previamente definidos.
- La determinación anticipada de las competencias objeto de evaluación.
- La fijación de parámetros claros para la formulación de preguntas.
- La existencia de criterios verificables para la asignación del puntaje.
- La posibilidad de ejercer control sobre la razonabilidad de la evaluación realizada.

Estas exigencias tienen una finalidad evidente: impedir que la entrevista se convierta en un escenario de valoración subjetiva de simpatías personales o de apreciaciones individuales del jurado. En el caso objeto de estudio ninguno de estos presupuestos se cumple respecto de los componentes “Garantía de los derechos de la niñez” y “Transparencia y conflicto de intereses”: no existe una definición técnica de tales componentes como competencias comportamentales; no existen conductas asociadas previamente determinadas que orienten la formulación de preguntas; la guía tampoco establece indicadores objetivos que permitan verificar cuándo una respuesta merece determinado puntaje; y la ausencia de criterios normativos hace prácticamente imposible ejercer un control posterior sobre la razonabilidad de la calificación asignada por el entrevistador.

La consecuencia de ello es evidente: el cuarenta por ciento (40%) de la entrevista queda entregado al criterio personal del jurado, circunstancia incompatible con el artículo 125 de la Constitución Política, que exige que el acceso a la función pública se fundamente exclusivamente en el mérito. No basta con afirmar que los entrevistadores actuarán de buena fe o que poseen experiencia profesional: la objetividad de un concurso público no depende de las cualidades personales de quienes evalúan, sino de la existencia de reglas jurídicas que limiten la discrecionalidad y permitan verificar posteriormente la corrección de las decisiones adoptadas.

En consecuencia, la guía expedida por el ICBF desconoce los parámetros constitucionales fijados por la Corte Constitucional para la utilización de entrevistas dentro de los concursos públicos de mérito, razón por la cual su aplicación amenaza de manera directa los derechos fundamentales invocados y el interés general en la legalidad del proceso.

### **XIII. LA PROLONGACIÓN INJUSTIFICADA DE LA PROVISIONALIDAD DE LOS CARGOS Y LA ALTERACIÓN DE LAS REGLAS DEL CONCURSO CONSTITUYEN INDICIOS OBJETIVOS DE UNA POSIBLE DESVIACIÓN DE PODER QUE EXIGEN UN ESCRUTINIO CONSTITUCIONAL ESTRICTO**

El contexto en el que se expidieron los lineamientos cuestionados no puede ser ignorado por el juez constitucional. Las Direcciones Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar permanecieron provistas mediante nombramientos provisionales o encargos durante aproximadamente treinta y un (31) meses, pese a que la entidad había iniciado el proceso público de selección previsto por la Constitución, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015 para la conformación de las ternas de las cuales deben efectuarse los nombramientos definitivos.

Durante ese período fueron declarados insubsistentes varios Directores Regionales que ejercían el cargo en propiedad y que registraban resultados satisfactorios en el cumplimiento de las metas institucionales, siendo reemplazados por funcionarios nombrados en provisionalidad. Sin prejuzgar sobre la legalidad de esas decisiones individuales, tales circunstancias constituyen un contexto objetivo que impone al juez constitucional un especial deber de control frente a cualquier modificación posterior de las reglas del concurso de mérito, control que —precisamente por afectar el interés general y no solo posiciones individuales— resulta legítimo que sea instado por cualquier ciudadano.

En ese escenario, la incorporación de nuevos factores calificables mediante una guía expedida cuando el proceso de selección ya se encontraba en curso, y después de un prolongado período de interinidad en la provisión de los cargos, constituye un indicio serio de que el procedimiento meritocrático pudo haber sido alterado por vías no previstas en el ordenamiento jurídico. Precisamente por ello, la adopción de la medida provisional solicitada y el control constitucional de los lineamientos de la entrevista resultan indispensables para preservar la transparencia, la objetividad y la credibilidad del proceso de selección.

### **XIV. CONCLUSIÓN**

La actuación del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar no constituye una simple irregularidad procedimental. Se trata de una modificación sustancial de los criterios de evaluación aplicables a una de las etapas definitivas del concurso, realizada mediante un instrumento administrativo que carece de competencia para alterar el régimen jurídico de competencias laborales definido por normas de superior jerarquía. Dicha actuación vulnera los principios de legalidad, mérito, igualdad, objetividad, transparencia, confianza legítima y debido proceso administrativo, y compromete un bien jurídico de interés general cuya defensa corresponde a todo ciudadano en ejercicio del artículo 40 numeral 6 de la Constitución Política.

En consecuencia, corresponde al juez constitucional restablecer el orden jurídico vulnerado, proteger los derechos fundamentales invocados y garantizar que la entrevista se desarrolle exclusivamente sobre competencias comportamentales legalmente previstas, con criterios objetivos, verificables y previamente conocidos por todos los participantes.

### **PRETENSIONES**

Con fundamento en los hechos expuestos y en las consideraciones jurídicas desarrolladas en la presente acción constitucional, respetuosamente solicito al despacho que se sirva:

#### **PRIMERA. (Principal)**

AMPARAR los derechos fundamentales a interponer acciones públicas en defensa de

la Constitución y de la ley (artículo 40 numeral 6 de la Constitución Política), al acceso al desempeño de funciones y cargos públicos conforme al mérito (artículo 40 numeral 7), al debido proceso (artículo 29), a la igualdad (artículo 13), así como los principios constitucionales de legalidad, mérito, objetividad, transparencia, imparcialidad y confianza legítima, vulnerados y amenazados por el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR – ICBF dentro del proceso público de selección para la conformación de las ternas de Directores Regionales.

## **SEGUNDA**

Como consecuencia del amparo, DECLARAR que los apartes de los “Lineamientos para la aplicación de las entrevistas en el proceso de selección de Directores Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”, que incorporan como factores calificables los componentes denominados “Garantía de los Derechos de la Niñez” y “Transparencia y Conflicto de Intereses”, desconocen el debido proceso administrativo, el principio de legalidad, el principio constitucional del mérito y las reglas que gobiernan el acceso a la función pública.

## **TERCERA**

ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar dejar sin efectos los apartes de la Guía o Lineamientos de Entrevista mediante los cuales se incorporaron como criterios de evaluación calificables los componentes “Garantía de los Derechos de la Niñez” y “Transparencia y Conflicto de Intereses”, por carecer de soporte jurídico suficiente dentro del régimen de competencias laborales aplicable al empleo de Director Regional.

## **CUARTA**

ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar expedir, dentro del término que señale el despacho, una nueva Guía o Lineamientos para la realización de las entrevistas, ajustada estrictamente a:

- La Constitución Política.
- La Ley 909 de 2004.
- El Decreto 1083 de 2015.
- El Decreto 815 de 2018.
- El Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente del ICBF (Resolución 1818 de 2019).
- La jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre objetividad de las entrevistas en concursos públicos de mérito.

## **QUINTA**

ORDENAR que la nueva guía limite la evaluación exclusivamente a las competencias comportamentales legalmente previstas para el empleo objeto de la convocatoria, garantizando que cada una de ellas cuente con criterios técnicos, conductas asociadas, indicadores objetivos de evaluación y parámetros previamente conocidos por todos los participantes.

## **SEXTA**

ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar publicar la nueva guía y conceder a todos los aspirantes un término razonable, no inferior a tres (3) días hábiles, para conocer su contenido y formular las observaciones que estimen pertinentes antes de la realización de las entrevistas, en garantía de los principios de publicidad, transparencia, participación y debido proceso.

## **SÉPTIMA**

ORDENAR al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar reprogramar la etapa de entrevistas únicamente después de dar cumplimiento integral a las órdenes impartidas en esta sentencia, garantizando que todos los aspirantes sean evaluados bajo reglas objetivas, previamente definidas y conformes con el ordenamiento jurídico.

## **OCTAVA**

ORDENAR que las entrevistas que eventualmente se practiquen con posterioridad al fallo se desarrollen exclusivamente con fundamento en la nueva guía expedida en cumplimiento de la presente sentencia y que los entrevistadores se sujeten estrictamente a los criterios allí establecidos.

## **NOVENA**

DISPONER que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar adopte las medidas administrativas necesarias para garantizar que, en futuras convocatorias para la provisión de cargos públicos, los instrumentos de evaluación respeten integralmente el régimen jurídico de competencias laborales y los principios constitucionales que gobiernan el mérito como mecanismo de acceso al empleo público.

## **DÉCIMA**

DAR cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 27 del Decreto 2591 de 1991 respecto de la ejecución inmediata del fallo de tutela.

## **NOTIFICACIONES**

El accionante las recibirá en la Mz 13 Casa 1 Praderas de Santa Rita etapa 4 correo electrónico: Daniel-alexgarcia@hotmail.com, celular: 3106781424

## **ACCIONADOS**

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Dirección Sede de la Dirección General: Av. Carrera 68 # 64C - 75, Bogotá, Colombia. Correo Notificaciones Judiciales ICBF: [notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co](mailto:notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co)

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Dirección: Carrera 6 No. 12-62, Bogotá D. C., Colombia. Correo de notificaciones judiciales: [notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co)

## **PRUEBAS**

- Invitación al proceso de selección para la conformación de las ternas de Director Regional del ICBF (convocatoria del 20 de diciembre de 2023).
- Sentencia del Consejo de Estado, 16 de octubre de 2025 (acción de cumplimiento).
- Auto que niega solicitud de adición o aclaración, 19 de febrero de 2026.
- Derecho de petición presentado ante el ICBF frente a la publicación de los lineamientos de la entrevista.
- Respuesta al derecho de petición, recibida el 25 de junio de 2026.
- Lineamientos de las entrevistas – Memorando del 05 de mayo de 2026.

- Manual de Funciones vigente en diciembre de 2023, cuando se abrió la convocatoria (Resolución 1818 de 2019).
- Publicación del cronograma de entrevistas, 26 de junio de 2026.
- Citaciones a entrevistas del proceso de selección de Directores Regionales del ICBF, 26 de junio de 2026.

**Nota:** los documentos referidos son actos y documentos de carácter público, susceptibles de ser obtenidos por cualquier ciudadano mediante derecho de petición o consulta de la página web y canales oficiales del ICBF, en ejercicio del derecho fundamental de acceso a la información pública (artículo 74 C.P. y Ley 1712 de 2014).

## **JURAMENTO**

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos, derechos y pretensiones aquí expuestos, ni existe otra en curso con identidad de partes, objeto y causa, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991. Así mismo, declaro que los hechos narrados en la presente acción son ciertos y corresponden a la realidad, en cuanto me constan o son de público conocimiento a partir de los documentos oficiales referidos como prueba.

En constancia, suscribo la presente acción de tutela.

Atentamente,



Daniel Alexander Ávila García

Cedula de ciudadanía 1.110.483.013 de ibagué

## **X. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL**

Con fundamento en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicito respetuosamente que, desde el momento mismo de la admisión de esta acción de tutela, se decrete como medida provisional la **suspensión inmediata de la realización de las entrevistas correspondientes al proceso público de selección para la conformación de las ternas de Directores Regionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**, hasta tanto se profiera decisión de fondo.

La medida resulta necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, preservar la eficacia de la sentencia y garantizar que el proceso de selección no continúe desarrollándose con fundamento en criterios de evaluación cuya conformidad con la Constitución, la ley y el reglamento constituye precisamente el objeto de la presente controversia constitucional.

La realización de las entrevistas antes del fallo haría ilusoria cualquier decisión favorable, pues la entrevista es una prueba personal, dinámica e irrepetible. Una vez practicada, no sería posible reconstruir objetivamente el proceso de valoración adelantado por los entrevistadores ni determinar la incidencia que tuvieron los componentes cuestionados sobre la calificación final de cada aspirante.

En consecuencia, la suspensión provisional constituye la única medida idónea para preservar la integridad del proceso de selección, evitar la consolidación de una vulneración estructural de los principios de mérito, igualdad y objetividad, y garantizar que la decisión de fondo produzca efectos reales y efectivo