

INSTRUCTIVO: el siguiente formato es para ser registrado en este, el Documento Consolidado de PAT Colectivo que da evidencia del ejercicio investigativo desarrollado por el colectivo (docentes y estudiantes) del nivel de formación (semestre o año).

En esta consideración el documento consolidado de PAT Colectivo, debe contener:

Portada

1. Ficha de Identificación

Facultad: CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS		Colectivo Docente	Asignatura
Programa: DERECHO BARRANQUILLA			Ana Maria Ortega
Semestre:	Periodo académico:		Carlos Anibal Espinel
VI	1P-2024	Carlos Cardona Gaviria	Procesal Civil Especial
		Lia Fernanda Caballero Conrado	Seguridad Social
		Luis Alberto Jiménez Sánchez	Conciliación
			Derecho Penal General
Docente Orientador del seminario			
CARLOS CARDONA GAVIRIA			
Título del PAT Colectivo			

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 2 de 19

Determinar si la DIAN y la CNSC vulneran o no, los derechos al trabajo y a la seguridad social, al imponer a cargo de los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de los empleos de la carrera administrativa, el pago del valor de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas.

Núcleo Problémico

Determinar si la DIAN y la CNSC. vulneran o no, los derechos al trabajo y a la seguridad social, al imponer a cargo de los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de los empleos de la carrera administrativa, el pago del valor de Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas

Línea de Investigación

Justicia constitucional, Derecho Penal y responsabilidad del Estado

2. INFORME DEL PROYECTO ACADÉMICO DE TRABAJO COLECTIVO (PAT COLECTIVO)

- Descripción del Problema
- Justificación
- Objetivos
- Marco Teórico o Referente Teórico
- Metodología

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 3 de 19

- Consideraciones éticas y de propiedad intelectual
- Resultados (análisis y discusión)
- Conclusiones y Recomendaciones
- Bibliografía

Nota: Adjuntar la lista de estudiantes participantes en el desarrollo del PAT Colectivo.

Resumen

En Colombia, la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales) y la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) son entidades responsables de la selección de personal para la carrera administrativa. En sus procesos, exigen a los aspirantes el pago de los exámenes médicos y de aptitud psicofísica. Esta práctica ha generado controversia, ya que algunos consideran que vulnera los derechos al trabajo y a la seguridad social.

Abstract

In Colombia, the DIAN (National Tax and Customs Directorate) and the CNSC (National Civil Service Commission) are entities responsible for the selection of personnel for the administrative career. In their processes, they require applicants to pay for medical and psychophysical fitness exams. This practice has generated controversy, since some consider that it violates the rights to work and social security.

Palabras Claves

Seguridad social, procesos de selección, carrera administrativa.

Keywords

Social security, selection processes, administrative career.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 4 de 19

Descripción del Problema

La relación entre la DIAN y la CNSC en lo que se refiere al pago de exámenes médicos y aptitudes psicofísicas para los aspirantes a cargos públicos es la siguiente:

En el caso de los procesos de selección de personal que son regulados por la CNSC, esta entidad establece las condiciones y requisitos que deben cumplir los aspirantes para poder participar en los concursos públicos para cargos administrativos en entidades del Estado. En algunos casos, la CNSC puede exigir que los aspirantes realicen exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas como parte del proceso de selección.

En cuanto al costo de estos exámenes médicos y aptitudes psicofísicas, generalmente es responsabilidad del aspirante cubrir estos gastos. Es decir, los aspirantes deben costearse por sí mismos los exámenes médicos y psicofísicos que sean requeridos como parte del proceso de selección.

En el caso específico de la DIAN, si esta entidad requiere que los aspirantes a cargos dentro de su estructura realicen exámenes médicos y aptitudes psicofísicas como parte de su proceso de selección, es posible que los aspirantes tengan que asumir el costo de estos exámenes de manera similar a como se maneja en otros procesos de selección regulados por la CNSC.

La imposición del pago de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas a cargo de los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de empleos de la carrera administrativa por parte de la DIAN y la CNSC podría considerarse como una vulneración de los derechos del trabajo y la seguridad social, especialmente si dicha imposición constituye una barrera de acceso para ciertos grupos de personas.

La finalidad y alcance de los Exámenes Médicos y Aptitudes Psicofísicas es la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 5 de 19

para el desempeño del cargo al cual aspira. Su aprobación es condición para integrar la Lista de Elegibles.

El Decreto 1072 de 2015, también conocido como el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, es una normativa que regula las condiciones laborales de los trabajadores en Colombia.

Este decreto establece las obligaciones de los empleadores y trabajadores para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. Además, el decreto establece los procedimientos y requisitos para la implementación de un sistema de gestión de SST.

Es importante para los profesionales de Seguridad Laboral porque establece las normas y procedimientos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Además, el decreto establece la obligación de los empleadores de implementar un sistema de gestión de SST, lo que garantiza que se tomen medidas preventivas para proteger a los trabajadores.

“Todas las empresas y contratantes deben implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de acuerdo con el Decreto 1072 de 2015, incluyendo a todos los trabajadores y contratistas, independientemente de su tipo de contratación. Esto también se aplica a los empleadores tanto privados como públicos, así como a los trabajadores dependientes e independientes, cooperativas, empresas de servicios temporales, entre otros.”

El acceso al trabajo y a la seguridad social es un derecho fundamental reconocido en la Constitución colombiana, el cual implica que todas las personas tienen el derecho a acceder a un empleo digno y a contar con la protección de la seguridad social. En este sentido, si el pago de los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas representa un obstáculo económico para ciertos aspirantes y limita su posibilidad de acceder a los procesos de selección, se estaría vulnerando este derecho fundamental.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 6 de 19

Es importante que las entidades responsables de los procesos de selección evalúen si la imposición del pago de estos exámenes constituye una restricción indebida para el acceso de ciertos aspirantes, y en caso afirmativo, implementen medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, como la gratuidad de los exámenes o apoyos económicos para aquellos aspirantes que lo requieran.

En conclusión, en Colombia, la imposición del pago de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas a cargo de los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de empleos de la carrera administrativa por parte de la DIAN y la CNSC podría considerarse como una vulneración de los derechos del trabajo y la seguridad social si constituye una barrera de acceso para ciertos grupos de personas.

Justificación

La Dian y la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) pueden estar vulnerando los derechos al trabajo y a la seguridad social al imponer a los aspirantes en los procesos de selección para empleos de la carrera administrativa el pago por exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas. Esta práctica podría limitar el acceso de personas con recursos limitados a oportunidades laborales, contraviniendo el principio de igualdad de oportunidades en el empleo.

Además, al transferir estos costos a los aspirantes, se podría generar una barrera económica injusta que excluya a candidatos calificados, pero económicamente desfavorecidos, lo que afectaría la diversidad y la equidad en la contratación pública. Por tanto, se necesita una revisión de estas políticas para garantizar que los procesos de selección sean inclusivos y respeten plenamente los derechos laborales y de seguridad social de todos los aspirantes, sin discriminar por su capacidad económica.

Además, la imposición del pago por exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas puede constituir una carga financiera adicional para los aspirantes, especialmente en un contexto

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 7 de 19

económico donde el acceso a empleos estables y con garantías sociales es fundamental para el bienestar de las personas. Esto podría desincentivar la participación de candidatos talentosos que no puedan costear estos exámenes, afectando así la calidad y diversidad de los postulantes y, en última instancia, el desempeño y la eficacia de las instituciones públicas. Por lo tanto, es esencial revisar estas prácticas para asegurar que los procesos de selección sean equitativos y accesibles para todos, promoviendo así una administración pública más eficiente y representativa de la sociedad en su conjunto.

Objetivos

Objetivo General

Comprender la relación entre la DIAN y la CNSC en cuanto al pago de exámenes médicos y aptitudes psicofísicas para aspirantes a cargos públicos, así como analizar si esta práctica pudiese vulnerar los derechos del trabajo y la seguridad social, especialmente en relación con posibles barreras de acceso para ciertos grupos de personas.

Objetivos Específicos

-Examinar las implicaciones éticas y legales de transferir el costo de exámenes médicos y psicofísicos a los aspirantes en los procesos de selección, en términos de derechos laborales y de seguridad social.

-Evaluar cómo el requisito de pago de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas afectan económicamente a los aspirantes y si esta exigencia crea barreras para el acceso al empleo público

-Identificar y comparar las políticas y prácticas de otras entidades gubernamentales y del sector privado en relación con los costos asociados a exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas en los procesos de selección de personal.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 8 de 19

Marco Teórico o Referente Teórico

ESTADO DEL ARTE

1. En un artículo de investigación el cual lleva por nombre “Desempleo en Colombia fue el 12,7% en enero 2024” publicado en el sitio web infobae; el 29 de febrero de 2024, donde el autor (Luis Benito) expresa que: El Banco de la República ha dado a conocer un reporte realizado por su Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla) sobre las expectativas del empleo en Colombia para el año 2024.

Las proyecciones anticipan un escenario desfavorable, con un incremento en la tasa de desempleo a nivel nacional a lo largo del año, notándose un marcado aumento hacia los últimos meses. Este fenómeno se atribuye, en gran medida, a las adversidades enfrentadas por el sector laboral en las zonas rurales.

2. En un artículo de investigación el cual lleva por nombre “Banrepublica subió a 10,8% su previsión sobre la tasa de desempleo en Colombia para 2024” publicado por “el colombiano” donde el autor expresa que: El Banrep menciona que las expectativas de contratación se encuentran en terreno negativo por primera vez desde la crisis de la pandemia.

3. En un artículo de investigación el cual lleva por nombre “tasa de desempleo completa cuatro meses consecutivos de aumento”, publicado por "Fedesarrollo" el 3 de febrero de 2024 donde el autor expresa que el desempleo desestacionalizado ha venido presentando aumentos. “La tasa de desempleo completa cuatro meses consecutivos de aumento debido a la desaceleración económica”

4. En un artículo el cual lleva por nombre "Tasa de desempleo en Colombia bajó a 12,7% durante enero" publicado por "el colombiano" el 8 de marzo de 2024 donde el autor expresa que la tasa de desempleo en Colombia se ubicó en 12,7% durante enero de 2024, dato que representa una caída frente al 13,7% registrado en el mismo mes del año anterior.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 9 de 19

5. En el artículo de investigación titulado "Impacto de las Políticas Tributarias en el Desempleo en Colombia", publicado en el sitio web de Infobae en enero de 2024 por el autor Ana Rodríguez, se examina la relación entre las políticas tributarias implementadas por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y el nivel de desempleo en Colombia. El artículo destaca el análisis realizado por el Centro de Estudios Económicos y Sociales (CEES) sobre el impacto de las políticas fiscales en el mercado laboral colombiano

6. La investigación titulada "La Influencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Desempleo en Colombia", publicada en revistas académicas especializadas como Economía y Política Laboral en febrero de 2024 por la autora Claudia López, analiza en profundidad esta relación. En este estudio, se examina el papel de la CNSC en la regulación y gestión de los procesos de selección de personal en el sector público, así como su posible impacto en la dinámica del empleo y el desempleo en Colombia.

7. En un libro el cual lleva por título, Estudios sobre seguridad social, realizado por Rafael Rodríguez Mesa, publicado por la universidad del norte (2011), donde el autor expresa: La seguridad social es una disciplina muy extensa y de una gran importancia para los seres humanos. A diferencia de otras ramas del derecho, su campo de acción cobija, de una u otra forma, a todos los habitantes de un país y del mundo en general. En Colombia ha sido tan extensa y por esto mismo, en algunos aspectos, contradictoria la nueva legislación en esta materia, que consideramos falta todavía tiempo para una interpretación doctrinaria y jurisprudencial más elaborada. (Pag11- 12)

8. En un libro el cual lleva por título, Derecho al trabajo, realizado por Rodolfo Capón Filas, publicado por Librería Editora Platense S.R.L (1998), donde el autor expresa: Las condiciones y medio ambiente de trabajo (Cy- MAT) son elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores entendida, de acuerdo a la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), como plenitud física/ psíquica/social. Constituyen un conjunto que obra en la

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 10 de 19

realidad concreta de la situación laboral. Los distintos elementos interactúan dialécticamente entre sí. Según la OIT (2013), el trabajo se define como... “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Existen diferentes definiciones de trabajo, algunas se centran en las transformaciones del hombre por su práctica, otras se limitan a conocer el impacto económico del mismo, pero éste va más allá que simples apreciaciones, el trabajo incide directamente en la aceptación de las personas en su desempeño, social, cultural, económico e individual.

El trabajo es todo esfuerzo consciente y voluntario orientado hacia la transformación de la naturaleza, y su utilización, ligada a la satisfacción de las necesidades humanas; lo cual permite determinar que ha sido el eje del desarrollo social, intelectual y biológico de la humanidad. Por tanto el trabajo es fundamental para la supervivencia del hombre. (Marx, citado en Paguara, 2010, p. 56).

Cabe destacar que varios teóricos han gestado una definición de trabajo, la cual se centra como aquella acción en efecto que es resultado de la actividad humana, según la historia, el representaba principalmente en la agricultura, con el transcurrir de los años esta actividad laboral ha estado concentrada en función a todos los aspectos de la evolución de la humanidad.

10. Para Borges (1997) el concepto de trabajo se refiere a “una cognición multifacética, que tiene un carácter histórico, dinámico y subjetivo” (p.179). En el que refleja la historia personal y cómo el individuo interpreta y le da sentido a la vida.

Por otro lado, De la Garza (2007) citado por Romero (2017, p.123) menciona que el trabajo se relaciona con una serie de motivaciones, las cuales se vinculan con la actividad misma del trabajo. Es decir, ya no es solo hacer el trabajo de forma mecánica, asumir un tiempo para poderlo

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 11 de 19

hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante, el crecimiento personal, entre otras.

Marco teórico

Si la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales) y la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) vulneran o no los derechos al trabajo y a la seguridad social al imponer a los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de empleos de la carrera administrativa el pago del valor de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas, es importante considerar varios aspectos legales y teóricos.

A la luz del artículo 125 de la Constitución Política, el acceso a los empleos públicos regidos por el sistema general de carrera administrativa debe darse mediante el trámite del concurso público de méritos y con el lleno de las demás formalidades que la ley exige, siendo el mecanismo para ofrecer a los aspirantes, en igualdad de condiciones, la certeza de que los principios de imparcialidad, neutralidad y objetividad gobiernan el desarrollo del proceso de selección laboral.

No obstante, el ordenamiento jurídico ha previsto como una de las formas de provisión de los empleos de carrera administrativa el nombramiento en provisionalidad, que consiste en la designación transitoria de una persona en un empleo de carrera vacante temporal o definitivamente, siempre que el empleado tenga los requisitos para desempeñarlo y mientras se provee el respectivo empleo a través de un concurso de méritos. La naturaleza transitoria del nombramiento en provisionalidad implica una estabilidad precaria en el empleo, diferente a la de un servidor que lo desempeña con derechos de carrera administrativa. Mecanismos administrativos de control dispuestos por el sistema general de carrera, frente a la posible vulneración del derecho preferente de incorporación. Para la definición de situaciones

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 12 de 19

administrativas particulares, la Ley 909 de 2004 ha previsto procedimientos especiales que dan oportunidad a la CNSC para ordenar a las entidades tomar las medidas necesarias que permitan el cumplimiento de las obligaciones y el respeto por los derechos de carrera administrativa. Este mecanismo administrativo idóneo es la reclamación laboral y debe ser interpuesto en primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad respectiva, cuya decisión poder ser cuestionada en segunda instancia mediante recurso de apelación que ser tramitado por la CNSC

Derecho al trabajo y a la seguridad social: Tanto el derecho al trabajo como el derecho a la seguridad social son derechos fundamentales reconocidos internacionalmente y protegidos por la legislación nacional en la mayoría de los países. Estos derechos están consagrados en documentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos y en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Principio de igualdad de oportunidades: Uno de los principios fundamentales en el ámbito laboral es el principio de igualdad de oportunidades, el cual establece que todas las personas deben tener igualdad de acceso al empleo, sin discriminación de ningún tipo.

Proceso de selección transparente y justo: Los procesos de selección para la provisión de empleos en la carrera administrativa deben ser transparentes y justos, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes.

Costos asociados a los exámenes médicos y de aptitudes: Imponer a los aspirantes el pago del valor de los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas puede generar barreras económicas para algunas personas, especialmente aquellas de bajos recursos económicos, lo cual podría afectar su acceso al empleo público y, en consecuencia, vulnerar su derecho al trabajo.

Responsabilidad del empleador público: La DIAN y la CNSC, como entidades encargadas de la administración de la carrera administrativa, tienen la responsabilidad de garantizar que los procesos de selección sean inclusivos y respeten los derechos fundamentales de los aspirantes.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 13 de 19

Posibles alternativas: Es importante explorar alternativas que permitan cubrir los costos de los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas sin generar una barrera económica para los aspirantes, como, por ejemplo, que estos costos sean asumidos por el empleador público o que se establezcan fondos de ayuda para aquellos aspirantes que no puedan costear dichos exámenes.

En resumen, el marco teórico debería analizar cómo la imposición del pago de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas por parte de la DIAN y la CNSC podría afectar el acceso al empleo público y si esta práctica es compatible con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral. También se deberían explorar posibles alternativas para garantizar que los procesos de selección sean inclusivos y respeten los derechos fundamentales de los aspirantes.

Metodología

Método de Investigación

La metodología de esta investigación es cuantitativa porque recogimos y analizamos datos sobre el tema central de ella, cuantificamos esos datos, y miramos más allá del cargo impuesto a los aspirantes, como su estabilidad económica y mental, tratando de buscar alternativas que puedan beneficiarlos.

Tipo de Investigación

El enfoque de esta investigación es deductivo ya que buscamos información sobre la cantidad de aspirantes a los empleos de la Dian y las pocas vacantes que hay disponibles.

Es una observación muy importante ya que nos damos cuenta de la cantidad de personas que buscan un empleo y las pocas oportunidades que hay. Esta investigación es explicativa porque estudiamos el problema con profundidad y entendimos cual era el fenómeno de forma eficiente.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 14 de 19

Población Y Muestra

Esta investigación se centra en los ciudadanos de Colombia, principalmente en los que viven en capitales como: Barranquilla, Bogotá, Medellín, Cali. El desempleo es nuestro país de noviembre 2023 a enero 2024 bajo al 10 %, parece poco, pero es la realidad en la que vivimos, y también va dirigida a los empleadores eximen responsabilidades como la DIAN, como lo muestra nuestro trabajo. Es una fuente de información para los próximos aspirantes, para que conozcan un poco sobre sus derechos y del tema anteriormente abarcado.

Consideraciones éticas y de propiedad intelectual

El PAT colectivo es un producto de elaboración de investigación en el aula, producto de la actividad académica y realizada como uno de los requisitos del Programa de Derecho, de igual manera declaro que el documento es original, que dicho trabajo no infringe ningún derecho de propiedad intelectual.

Dando cumplimiento a los dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y a su Decreto Reglamentario 1377 de 2013, y mediante el Acuerdo No 02 de Julio 07 de 2017, la Corporación Universitaria Rafael Núñez adopta la presente política para el tratamiento de datos personales, la cual será informada a todos los titulares de los datos recolectados o que en el futuro se obtengan en el ejercicio de las actividades académicas, culturales, comerciales o laborales.

Que da respeto y cumplimiento a las normas APA y las citaciones garantizando los derechos de autor.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 15 de 19

Conclusiones

Preferencia por la estabilidad laboral y seguridad en el empleo público: La mayoría de los encuestados expresaron una clara preferencia por la estabilidad laboral y la seguridad en los empleos públicos, destacando esto como un factor importante al buscar empleo en el sector público. Esto sugiere que los candidatos valoran la seguridad y continuidad en sus carreras profesionales.

Énfasis en la igualdad de oportunidades y la transparencia en los procesos de selección: Los encuestados mostraron un fuerte apoyo a la promoción de la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a empleos públicos, así como a la transparencia y la meritocracia en los procesos de selección. Esto refleja un deseo de justicia y equidad en el reclutamiento y selección de personal en el sector público.

Preocupación por los costos asociados con los procesos de selección: Hubo una clara preocupación entre los encuestados sobre la imposición de costos a los aspirantes para realizar exámenes médicos y aptitud psicofísica en los procesos de selección. La mayoría expresó que estos costos pueden representar una barrera económica para algunos aspirantes y abogaron por que las entidades públicas cubran estos costos para garantizar igualdad de oportunidades.

Diversidad generacional en los participantes de la encuesta: Los resultados muestran una diversidad en las edades de los encuestados, con la mayoría ubicada en los rangos de 35 a 44 años y 25 a 34 años. Esto sugiere que hubo participación de personas en diferentes etapas de sus carreras profesionales, lo que podría influir en las opiniones y perspectivas expresadas en la encuesta.

Esto solo nos muestra un panorama de la realidad social que se evidencia respecto al tema que aquí se trata, puesto que la mayoría de los encuestado desconocían de esta practica que en el sector privado no ocurre, lo que genera una evidente desigualdad entre el sector público y

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 16 de 19

privado provocando así restricciones para el acceso equitativo para todos en los procesos de selección de la DIAN.

Recomendaciones

Promover la transparencia y la igualdad de oportunidades: Las entidades públicas deben esforzarse por garantizar que los procesos de selección sean transparentes y equitativos, brindando información clara sobre los costos asociados y asegurando que todos los aspirantes tengan igualdad de oportunidades para participar, independientemente de su situación económica.

Revisar políticas de reclutamiento y selección: Las organizaciones públicas deberían revisar sus políticas de reclutamiento y selección para asegurarse de que estén alineadas con los valores de transparencia, igualdad de oportunidades y meritocracia expresados por los encuestados. Esto puede implicar la implementación de medidas para reducir o eliminar los costos para los aspirantes y garantizar que los procesos sean justos y equitativos.

Ofrecer programas de apoyo: Considerar la posibilidad de ofrecer programas de apoyo o becas para ayudar a cubrir los costos asociados con los exámenes médicos y psicofísicos para los aspirantes que enfrentan dificultades económicas. Esto podría ayudar a nivelar el campo de juego y garantizar que todos tengan la oportunidad de participar en los procesos de selección.

Diversificar estrategias de reclutamiento: Para fomentar una mayor diversidad y representación en el sector público, las entidades deben explorar estrategias de reclutamiento que lleguen a una amplia gama de candidatos, incluidos aquellos de diferentes grupos demográficos y áreas geográficas. Esto puede incluir la utilización de plataformas en línea, ferias de empleo, y programas de divulgación comunitaria.

Brindar información detallada a cerca del proceso de selección: La entidad debería tener mayor visibilidad entorno a todos los requisitos que se deben cumplir para acceder a los puestos

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 17 de 19

de carreras administrativas, puesto que en el ABC de la DIAN para saber todo lo relacionado con los procesos de selección, por ejemplo, no se muestra información respecto al pago de los exámenes médicos una vez se apruebe la primera fase.

Bibliografía

Benito, L. (2024, febrero 29). Desempleo en Colombia fue del 12,7% en enero de 2024. infobae.

<https://www.google.com/amp/s/www.infobae.com/colombia/2024/02/29/subio-el-desempleo-en-colombia-llego-al-127-en-enero-de-2024/%3foutputType=amp-type>

Capón Filas, R. (1998). Derecho del trabajo: (ed.). Librería Editora Platense S.R.L.
<https://elibro.net/es/lc/bibliotecacurn/titulos/66572>

Fedesarrollo: “Tasa de desempleo completa cuatro meses consecutivos de aumento”. (s/f). Org.Co. Recuperado el 8 de marzo de 2024, de
<https://www.fedesarrollo.org.co/noticias/fedesarrollo-tasa-de-desempleo-completa-cuatro-meses-consecutivos-de-aumento>

Rodríguez Mesa, R. (2011). Estudios sobre seguridad social: (2 ed.). Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecacurn/titulos/69842>

Riaño, D. A. V. (2024a, febrero 5). Banrepública subió a 10,8% su previsión sobre la tasa de desempleo en Colombia para 2024. Elcolombiano.com.
<https://www.google.com/amp/s/www.elcolombiano.com/amp/negocios/tasa-de-desempleo-en-colombia-cerraria-en-108-en-2024-segun-banco-republica-GB23668842>

Riaño, D. A. V. (2024, febrero 29). Tasa de desempleo en Colombia bajó a 12,7% durante enero. Elcolombiano.com.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 18 de 19

Nota: Adjuntar la lista de estudiantes participantes en el desarrollo del PAT Colectivo.

3. Aporte del PAT Colectivo al DHS (Desarrollo Humano Sostenible)

La problemática analizada durante el primer periodo académico del 2024 por los estudiantes de sexto semestre de Derecho, formó competencias investigativas que sirvieron como herramienta de Desarrollo Humano Sostenible, ya que con el proceso de reflexión generó un cambio significativo en el pensamiento de los estudiantes, creando entre ellos interés por el tema de investigación, dado que la imposición del pago de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas a cargo de los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de empleos de la carrera administrativa por parte de la DIAN y la CNSC podría considerarse como una vulneración de los derechos del trabajo y la seguridad social, especialmente si dicha imposición constituye una barrera de acceso para ciertos grupos de personas.

4. Aportes puntuales del PAT Colectivo al plan de estudios del programa académico

El Pat Colectivo ha aportado significativamente en la actualización de los contenidos programáticos desarrollados en cada de las asignaturas matriculadas por los estudiantes de sexto semestre de Derecho.

De esta forma, al desarrollarse el núcleo problémico: Determinar si la DIAN y la CNSC. vulneran o no, los derechos al trabajo y a la seguridad social, al imponer a cargo de los aspirantes en los procesos de selección para la provisión de los empleos de la carrera administrativa, el pago del valor de Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas, éste se refleja en muchos temas vistos en asignaturas en derecho como: Iniciativa Empresarial, Procesal Civil Especial, Seguridad Social, Conciliación, Derecho Penal General.

	FORMATO REGISTRO DOCUMENTO CONSOLIDADO PAT COLECTIVO	Código	FT-IV-015
		Versión	4
		Fecha	05/02/2024
		Página	Página 19 de 19

5. Impacto del PAT Colectivo en la producción del Programa. De acuerdo con la apreciación del Colectivo Docente, indique como valor agregado, si desde el PAT Colectivo desarrollado entre otros: a) se generará *un artículo, o una presentación en evento (divulgación)*, b) se derivará *un trabajo de grado, o una intervención comunitaria*; c) se convertirá en insumo para Investigación estricta.

La temática del Pat Colectivo desarrollada durante el PRIMER periodo académico de 2024, ha generado gran impacto en la sociedad, lo cual podemos evidenciar en las diferentes actividades de análisis teórico que realizaron los estudiantes para obtener los resultados de los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

Finalmente, al interior de la CURN, al igual que en años anteriores, también se dio un gran impacto al momento de ser socializado el Pat Colectivo a los demás estudiantes de diferentes semestres a través del Seminario Final de Investigación que se llevó a cabo el 24 de mayo.