

Támesis, 17 de Agosto de 2020

SEÑOR

JUEZ PROMISCUO MUNICIPAL DE TÁMESIS (REPARTO)

E.S.D.

EDWIN ALFREDO PEDRAZA BARRERA, mayor de edad, con domicilio en Támesis (Antioquia), identificado con cédula de ciudadanía No. 1.057.577.764 de Sogamoso (Boyacá), actuando en nombre propio, respetuosamente me dirijo ante su Despacho para promover ACCIÓN DE TUTELA, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política y los Decretos Reglamentarios 2591 de 1.991 y 1382 de 2.000, para que judicialmente se me conceda la protección de mis derechos constitucionales fundamentales que considero vulnerados y/o amenazados por las acciones y/o omisiones por parte de la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC- y la UNIVERSIDAD LIBRE, de acuerdo con los siguientes:

#### HECHOS

1. El 26 de enero de 2021, me inscribí a la convocatoria del proceso de selección No. 1356 de 2019 del INPEC al cargo de Inspector Jefe con número de OPEC 129609.
2. El 16 de abril de 2021, la CNSC publicó los resultados de verificación de resultados mínimos donde se emitió el resultado de admitido.
3. El 20 de junio 2021, presenté prueba escrita de Personalidad (Ascensos y Dragoneante).

4. El 10 de julio de 2021, se publicaron los resultados de la prueba en mención en donde se emitió un concepto de no admitido.
5. El 16 de julio de 2021, se presentó una reclamación inicial entre tanto se otorgaba acceso a mi prueba de personalidad y consumo de sustancias psicoactivas -SPA-.
6. El 25 de julio del 2021, tuve acceso a los resultados de mi prueba de personalidad y consumo de sustancias psicoactivas -SPA-, sin ningún tipo de retroalimentación por parte de un profesional idóneo.
7. Con base en lo anterior, presenté la reclamación específica en relación al precario acceso a mi prueba el 27 de julio de 2021 teniendo en cuenta que considero que la prueba está realizada en base a un test, que no define mi eficiencia, eficacia y proactividad para establecer los conocimientos o personalidad de un individuo.
8. El 09 de agosto de 2021, se da respuesta a la reclamación presentada en la cual se niega la reclamación y no se revisa de fondo mi petición.
9. Finalmente, es importante mencionar que llevo 13 años y 6 meses en la institución en donde he avanzado de manera ejemplar en mi carrera, no he tenido afectaciones psicológicas, de comportamiento o consumo de sustancias psicoactivas que afecten el desempeño de mis funciones; antes bien he cumplido de manera satisfactoria mis funciones de dirigir e implementar los servicios de orden, seguridad y disciplina en los establecimientos de reclusión, con el fin de garantizar el cumplimiento de las actividades en el marco de la normatividad

vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos, lo cual me ha permitido el ascenso dentro de la carrera penitenciaria.

## **PRETENSIONES**

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente le solicito señor Juez **TUTELAR** a mi favor los derechos constitucionales fundamentales invocados ordenándole a la autoridad accionada acceder a las siguientes pretensiones:

1. Se ordene a las entidades accionadas realizar una entrevista psicológica por un profesional idóneo en la cual se coteje con los resultados de mi prueba escrita y determine mi aptitud para el cargo y de arrojar un resultado diferente al emitido por las entidades accionadas, se cambie mi estado ha **Admitido.**

## **MEDIDA PROVISIONAL**

1. De manera atenta, le solicito señor Juez se suspenda el proceso de selección objeto de la presente acción constitucional entre tanto no sea resuelta la misma. Esta solicitud se eleva en virtud a que los resultados definitivos de la prueba escrita psicológica junto con la valoración de antecedentes de darán a conocer el 01 de septiembre de 2021.

## **DERECHOS VULNERADOS**

Los derechos vulnerados se encuentran contemplados en los artículos 23, 25, 29 y 40 numeral 7 de la Constitución Política de Colombia, en el cual se establece lo siguiente:

*“Artículo 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.*

**ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.**

**ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.**

*Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.*

*En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.*

*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.*

*Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.*

**ARTICULO 40.** *Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:*

(...)

**7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.** (Negrillas y subrayas fuera de texto).

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS

De acuerdo con un artículo académico respecto a las pruebas psicológicas escritas para proveer empleos, manifiesta lo siguiente:

**“Previo a la descripción de algunos de los test psicológicos más usados, es necesario dejar establecido una serie de aspectos relevantes en el proceso de seleccionar al mejorpostulante –tal como es el caso de la entrevista psicológica–, de modo tal, de evitar el ingreso de personas que no cumplan con los requisitos necesarios y/o mínimos para desempeñarse de manera adecuada en el puesto ofrecido, por cuanto, utilizar el método del “ensayo y error” puede implicar, además de una grave pérdida de tiempo y de recursos, exponerse gratuitamente al peligro de una mala gestión, mientras se “prueba” la idoneidad del candidato contratado.**

(...)

*El primer aspecto a considerar en esta importante misión, dice relación con el hecho que dicho proceso debe ser realizado por personal idóneo y especializado en el área en comento, asaber un psicólogo(a) con formación universitaria que haya egresado (y esté titulado) de una Escuela de Psicología acreditada, que además, esté especializado en el ámbito de la Psicología Laboral y no sólo del área de la Psicología Clínica.*

*(...)*

***Un segundo aspecto de suma importancia radica en el hecho, que el psicólogo, previo a la aplicación de algún test o batería de test, debe someter a todos los postulantes preseleccionados (que puede variar entre cinco a diez personas) a una entrevista psicológica (o psicolaboral) en profundidad. Esta entrevista –que puede durar entre 45 minutos y una hora– debe basarse en un formato preestablecido que contenga una serie de preguntas claves que permitan obtener la información necesaria para efectos de detectar –durante la entrevista misma– algunos rasgos de personalidad del sujeto, su estilo cognitivo, nivel de conocimientos, habilidades del candidato, etc., que, posteriormente, serán contrastados con los resultados extraídos de los test para, de esta forma, determinar si existe coherencia entre lo dicho por el postulante en la entrevista y los resultados obtenidos. Eso por una parte. Por otro lado, las respuestas dadas por los postulantes –al basarse en un formato estándar– permiten comparar las declaraciones de los candidatos entre sí de una manera confiable.***

*(...)*

*La relevancia de la entrevista psicológica que el experto realiza como primera actividad en el proceso de selección se explica y se valida por sí sola, ya que permite determinar si el candidato cumple con los requisitos mínimos (lenguaje, dicción, estilo cognitivo, conocimientos, estilo*

*relacional, etc.), para ser sometido, posteriormente, a una batería de tests, de otra manera se corre el riesgo de invertir de manera innecesaria un tiempo valioso en este último proceso.”<sup>1</sup> (Negritas y subrayas fuera de texto).*

La Corte Constitucional en sentencia de unificación respecto a los concursos de méritos establece lo siguiente:

*“Por su misma definición, el concurso debe ser **objetivo** y por tanto, las **razones subjetivas** de los nominadores no pueden prevalecer sobre sus resultados al momento de hacer la designación. Ello significaría no sólo un inadmisibles quebranto del artículo 125 de la Constitución y el abuso de las atribuciones de nominación sino la evidente vulneración de los derechos fundamentales de quienes, por motivos ajenos a la consideración y evaluación de sus méritos, resultan vetados o descalificados para ejercer los cargos que se ganaron mediante concurso. Y, obviamente, sería palmaria la trasgresión al principio constitucional de la buena fe, ya que, confiados en la lealtad de los entes nominadores, aquellos habrían*

---

<sup>1</sup> Catino, F. L. (2016). Test psicológicos y entrevistas: usos y aplicaciones claves en el proceso de selección e integración de personas a las empresas. *Revista Academia & Negocios*, vol. 1, núm. 2, 79-90.

participado en el proceso de selección sobre el supuesto de que su triunfo en el concurso equivaldría a la elección o nombramiento.

Por eso, la Corte Constitucional afirma que las corporaciones nominadoras gozan de un margen razonable en la selección, una vez elaborada –con base en los resultados del concurso- la lista de elegibles o candidatos. Tal margen lo tienen, no para nombrar o elegir de manera caprichosa o arbitraria, desconociendo el concurso o ignorando el orden de las calificaciones obtenidas, **sino para excluir motivadamente y con apoyo en argumentos específicos y expresos**, a quien no ofrezca garantías de idoneidad para ejercer la función a la que aspira.

Tales razones -se insiste- deben ser **objetivas, sólidas y explícitas** y han de ser de tal magnitud que, de modo evidente, desaconsejen la designación del candidato por resultar claro que sus antecedentes penales, disciplinarios o de comportamiento laboral o profesional, pese a los resultados del concurso, lo muestran como indigno de obtener, conservar o recuperar la investidura judicial, o acusen, fuera de toda duda, que antes incumplió sus deberes y funciones o que desempeñó un cargo sin el decoro y la respetabilidad debidos. (...)

**La reserva moral**, que fue relevante y muchas veces decisiva en el pasado, no cabe hoy según los principios y mandatos constitucionales. La objeción respecto al nombre de un candidato o funcionario judicial, en cualquier nivel y para cualquier destino, no puede provenir de razones **in pectore**, guardadas en el fuero interno de uno o varios de los integrantes de la Corporación nominadora. **Tiene que proceder de hechos contundentes y efectivos, que puedan sostenerse ante el afectado, quien obviamente, en guarda de sus derechos a la honra y al buen nombre (art. 15 C.P.), al debido proceso (art. 29 C.P.) y a la rectificación de informaciones (arts. 15 a**

**20 C.P.), al trabajo (art. 25 C.P.) y al desempeño de cargos públicos (art. 40 C.P.), debe poder defenderse.”<sup>2</sup>** (Negritas y subrayas fuera de texto).

Con base en los hechos, el artículo académico y la jurisprudencia citada en precedencia, respetuosamente me permito manifestar lo siguiente:

De acuerdo con la interpretación dada a las pruebas, se encuentra que dicho resultado se limita a algunos valores cuantitativos sobre líneas de tendencia de resultado cualitativo lo que ocasiona que dicho resultado sea subjetivo, pues no permite dar aplicación a las directrices previamente definidas en el perfil profesiográfico para desarrollar el concurso de selección acorde al mismo.

Igualmente, dentro del numeral 11.1 del profesiograma Inspector Jefe Versión 3.0 2017, se indica que para la evaluación de la personalidad y sus diferentes características se han

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional, Sentencia SU-086 de 1999, MP: José Gregorio Hernández Galindo, SV: Vladimiro Naranjo Mesa, Alfredo Beltrán Sierra y Fabio Morón Díaz.

diseñado a lo largo del tiempo una serie de herramientas que permiten establecer un perfil psicológico típico para las pruebas psicológicas.

De acuerdo con lo anterior, la implementación de las pruebas, debe cumplir con ciertos parámetros de trabajo en los cuales la presencia de fallo o error sea reducida, así mismo deben cumplir con las exigencias técnicas determinadas para Colombia, por lo que se recomienda la utilización de pruebas que presenten altos niveles de confiabilidad y validez estadística.

En el caso de las pruebas psicométricas o de una experticia, en su aplicación y manejo de resultados de las pruebas proyectivas, se busca complementar la información del candidato mediante la aplicación de entrevistas diagnósticas que puedan aclarar o ampliar los resultados obtenidos por medio de las otras pruebas.

La elección de pruebas requiere que se adapten a las condiciones y lineamientos científicos y metodológicos validados por Colombia, puesto que al escoger pruebas que no presenten la robustez suficiente o la confiabilidad necesaria se convierten en factores de controversia.

Se tiene como punto de referencia específico para el INPEC una herramienta que da claridad sobre los trastornos o las patologías que se convierten en limitantes a la hora de establecer los criterios de selección de dragoneantes, las inhabilidades psiquiátricas, las cuales se basan en los manuales diagnósticos DSM V y CIE 10, que en la actualidad son los dos puntos de referencia diagnóstica aceptados y manejados en Colombia.

Por lo anterior, no me encuentro conforme con el resultado arrojado con la prueba, teniendo en cuenta que no es coherente con los diferentes reconocimientos y méritos alcanzados a lo largo de mi carrera penitenciaria, los cuales son a fin a las características del profesiograma solicitado para el grado de Inspector Jefe, que actualmente estoy en el grado de inspector y desempeño las funciones de Comandante de Vigilancia las cuales están enmarcadas en las generalidades descritas para el grado al cual se aspira.

Por tal razón, considero que desde la parte objetiva se debe visualizar el rol que desempeño, el cual ha sido calificable en evaluación de desempeño laboral en el grado de sobresaliente lo que aduce que se cumple a cabalidad con las funciones asignadas, adicional a esto se ha efectuado reconocimientos en donde se me felicita por el excelente comportamiento laboral, compromiso institucional y disciplina como se evidencia en la felicitación especial por parte de la Regional Noroeste el pasado 16 de marzo de 2020.

Igualmente, mediante la Resolución 4550 del 22 de junio del 2021 emanada por la Dirección General del INPEC, me fue otorgado reconocimiento por los servicios distinguidos segunda categoría 1ra. Vez BERNARDO ECHEVERRY OSSA la cual según el Plan de Incentivos Institucional Versión 2, en su punto 3.2.2.2 ibidem, fija este distintivo para los servidores públicos de planta del Instituto en reconocimiento a su loable y abnegada labor, destacada en el marco de la excelencia con acciones sobresalientes en beneficio del instituto.

Si bien es cierto, estas herramientas (test) apoyan la detección de aptitudes, actitudes y rasgos de personalidad. Sin embargo, es necesario aplicar otro tipo de pruebas y realizar una entrevista psicológica para determinar los mismos, ya que en múltiples ocasiones los resultados de una prueba pueden verse alterados por factores externos que afecten el

desarrollo de la misma.

Como bien lo resaltan en el TEST *“Los resultados de las pruebas no implican que la persona tenga alguna enfermedad o tendencia a padecerla”*, por lo que es importante y necesario verificar o contrastar dichos resultados.

La calificación de la prueba por si sola por medio del lector óptico y software utilizado por la Universidad Libre y el *“perfil aptitudinal entregado por el INPEC”* al cual hacen alusión, ocasionó que un gran porcentaje de los aspirantes al grado de inspector jefe fuesen enmarcados en el resultado de NO APTO, entre ellos el suscrito.

Por lo que, se reitera que dando interpretación y aplicación al documento de profesiograma y perfil profesiográfico (publicado en los documentos del proceso), se debería tener en cuenta las conductas asociadas allí descritas para aplicar a dicho empleo. Sin embargo, solo se aplica un test de personalidad el cual consta de 170 preguntas (las demás son del componente SPA).

Al agrupar las respuestas en unas líneas de tendencias no se permite establecer el nivel de satisfacción en cumplimiento con lo exigido en el componente psicológico del perfil profesiográfico (*definido en la página 168 a 173 y evaluado sobre el diccionario de competencias plasmado en la página 937 del mismo documento*).

En síntesis, el *“perfil aptitudinal definido por el INPEC”*, implementa unas tendencias mínimas y máximas que crean una media dentro de la cual debe enmarcarse las respuestas dadas por el aspirante para ser declarado **APTO**. Así se da un valor cuantitativo de la aprobación de respuestas, el cual oscila en 10 y máximo 60 (varía acorde a cada línea de tendencia emitida

en el resultado de la prueba líneas de tendencia que van de la 1 a la 15, sin tener en cuenta las líneas de tendencia del componente SPA).

De acuerdo con lo anterior, la interpretación de la gráfica obliga a que toda respuesta que se encuentre en la gran mayoría de casos dentro del aceptado por el INPEC sea declarado **APTO**. Por lo que, los valores mínimos y máximos *no han sido definidos por el INPEC en un documento oficial o acto administrativo* diferente al documento de profesiograma, perfil profesiográfico e inhabilidades médicas, publicado en los documentos de la convocatoria y adoptado por medio de la Resolución 0005657 de 2015.

Finalmente, respecto a la respuesta emitida por la CNSC a la reclamación interpuesta me permito manifestar lo siguiente:

En primer lugar, en la respuesta dada por parte de la CNSC y la Universidad Libre no se evidencia la revisión de mi prueba solo se enuncia lo siguiente:

**“...se realizó una verificación al archivo de respuestas generado del proceso de lectura óptica y una verificación física y manual de su hoja de respuestas, constatando mediante esta revisión que, los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados y que dieron lugar los resultados obtenidos y publicados en el aplicativo SIMO, por consiguiente, NO hay lugar a correcciones.”** (Negrillas y subrayas fuera de texto).

Es importante precisar, que no se allega soporte de dicha revisión, por lo que no se permite

constatar si el personal que realizó la verificación sean profesionales idóneos y que los resultados obtenidos en dicha revisión, no sean subjetivos o hayan estado sesgados. Por otro lado, no se permite verificar bajo que parámetros se calificó la prueba en relación con los demás participantes dentro del mismo proceso de selección a la vacante en la que me inscribí para determinar quién pasa a la siguiente etapa y quién no.

Dentro de la misma respuesta se argumenta que, no hay respuestas correctas o incorrectas solo se determina *sus tendencias a actuar pensar o sentir de determinadas maneras y a partir de las cuales se adapta y modifica sus respuestas a las necesidades del entorno carcelario*, lo cual como se especifica en precedencia no hay razón para determinar que el suscrito no es APTO para el cargo teniendo en cuenta los reconocimientos otorgados por su labor y los años de experiencia como funcionario de la Institución.

Por otra parte, si bien es cierto que al comprar los derechos para participar en el concurso el participante se adhiere a los acuerdos y normatividad del mismo, es importante tener en cuenta que, dentro de la normatividad no se encontraba las guías de orientación del aspirante en las que se especifican los tipos de preguntas así como los ejemplos de las mismas que se podrían llegar a realizar al momento de adquirir dichos derechos, lo cual significa que el participante no tuvo conocimiento de la mecánica en la que se iba desarrollar la prueba ocasionando que los concursantes no contaran con los elementos suficientes para dar su consentimiento puesto que estas guías fueron publicadas días antes de la prueba tiempo en el cual ya no se podían retractar.

Finalmente, se tiene que al momento de tener acceso a la prueba si bien se entiende que por reserva legal no se puede entregar el pliego de respuestas, por lo menos se espera que la persona que está dando el acceso al material sea un profesional idóneo que de una

instrucción. Sin embargo, la orientación no se dio de forma adecuada ya que no se entregó un informe especificado sino pusieron a los participantes anotar en un papel ítems en donde supuestamente erró el concursante, lo cual viola el derecho al debido proceso.

## MEDIOS DE PRUEBAS

- Calificación de servicios de fecha 01/02/2020 al 31/01/2021.
- Resolución 004350 del 22 de junio de 2021 de servicios distinguidos Bernardo Echeverry Ossa pág. 18.
- Felicitación especial otorgada por la Dirección Regional Noroeste del INPEC.
- Copia de derecho de petición presentado el 16 de julio de 2021.
- Copia de derecho de petición presentado el 27 de julio de 2021 complementando el anterior.
- Copia de la respuesta a las reclamaciones de fecha 09 de agosto de 2021 emitida por la CNSC.
- Copia de la Resolución No. 5657 del 24 de diciembre de 2015 *“Por la cual se modifica el Profesiograma, Perfil Profesiográfico e Inhabilidades Médicas para los empleos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia - CCV del INPEC y se adopta la Versión 3 para el cargo de Dragoneante y la Versión 2 para los cargos de ascenso”*.
- Copia del Profesiograma Inspector Jefe Versión 3.0 2017 numeral 11.1, emitida por la Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva.
- Copia de la actualización inhabilidades médicas emitida por la Aseguradora de Riesgos Laborales Positiva.

## JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que, por los mismos hechos y derechos, no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

## NOTIFICACIONES

Para efectos de notificación y/o comunicación pongo en conocimiento de este despacho la siguiente dirección:

edwinpeba1988@gmail.com

lore-11.27@hotmail.com

Carrera 11 No. 14-53 Támesis – Antioquia3216405920

Cordialmente,



EDWIN ALFREDO PEDRAZA BARRERA

C.C 1057577764 Sogamoso Boyacá