

Señor

**JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)**

**La Ciudad**

**E.S.D**

REFERENCIA:	ACCION DE <b>TUTELA</b> , CON SOLICITUD DE <b>MEDIDA CAUTELAR</b>
ACCIONANTE:	WILMER JAMES MENESES BONILLA CC. 4.6111.890
ACCIONADO:	<b>COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNCS)</b>
VINCULADOS:	<b>1. INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO (INPEC)</b> <b>2. UNIVERSIDAD LIBRE</b>

Yo, **WILMER JAMES MENESES BONILLA**, identificado con cedula de ciudadanía No. 4.611.890, mayor y vecino de esta ciudad, domiciliado en la Avenida Panamericana Barrio Estambul Cárcel de Varones de Manizales, obrando en nombre propio y en mi condición de aspirante al cargo de **Teniente de prisiones** del INPEC mediante la convocatoria INPEC 1356 de 2019, modalidad ascensos, interpongo **ACCION DE TUTELA**, contra la **Universidad Libre** NIT 860013798-5 y la **Comisión Nacional del Servicio Civil** NIT 900003409-7, por la vulneración de mis derechos fundamentales, con ocasión de la aplicación de prueba escrita de personalidad, desconociendo los principios de confiabilidad legítima, legalidad y buena fe, igualdad (artículo 13 Constitución Nacional) justicia al trabajo y especial al acceso a la carrera administrativa por meritocracia (artículo 40 numeral 7 y artículo 125 Constitución nacional), validez, el debido proceso (artículo 29 Constitución Nacional).

### **ACCION DE TUTELA**

Invoco el artículo 86 constitucional, solicitando la protección y amparo de mis derechos constitucionales trasgredidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, constitucional y legalmente responsable de la administración y vigilancia de carreras específicas como la del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, en mi condición de aspirante al cargo de **Teniente de prisiones** del INPEC, cumpliendo con los requisitos legales, pero excluido por vía de hecho del concurso denominado 1356 de 2019 para proveer cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, difundida a través de la página web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co).

### **ANTECEDENTES**

**PRIMERO:** Me encuentro vinculado al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC desde el 05 abril de 2000 e inscrito en carrera. Actualmente soy titular del cargo **Inspector** desde el 21 abril de 2016, destacado en mi servicio como se puede ver en la certificación Emanada por la subdirección de Talento Humano del Instituto Nacional Penitenciario y carcelario INPEC, la cual fue subida a la plataforma SIMO.

**SEGUNDO:** La Comisión Nacional del Servicio Civil abrió convocatoria No. 1356 de 2019 INPEC Cuerpo de Custodia, la cual se define con el acuerdo número 20191000009546 del 20 diciembre de 2019, modificado por el acuerdo 0239 de 2020, y los anexos 1 y 2 publicados por la CNSC (Comisión Nacional Servicio Civil) en la dirección web <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/1356-de-2019-inpec-cuerpo-de-custodia-y-1357-de-2019-inpec-administrativos-normatividad/category/1428-acuerdos-y-anexos-cuerpo-de-custodia-y-vigilancia> Donde se menciona lo siguiente, *“Por el cual se establecen las reglas del proceso de selección para proveer definitivamente los empleos vacantes del cuerpo de custodia y vigilancia de la planta de personal del sistema específico de carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario-INPEC-”*.

**TERCERO:** Me inscribí a la convocatoria No. 1356 de 2019 al cargo de Teniente de prisiones OPEC 131244, nivel asistencial, código 4222, grado 16.

**CUARTO:** El día 26 de abril la Universidad Libre y la CNSC (Comisión Nacional Servicio Civil), publicaron en SIMO, los resultados de la etapa de verificación de requisitos mínimos (VRM), esta etapa la superé como **ADMITIDO**, para continuar en el proceso de la convocatoria.

**QUINTO:** El día 20 Junio la Universidad Libre y la Comisión Nacional Servicio Civil, publicaron en SIMO, la citación a las pruebas escritas de personalidad y estrategias de afrontamiento, a través de un test psicológico, del cual se desconoce especificaciones técnicas, porque las reglas lo describen de manera muy general, como un instrumento para evaluar los aspectos cognitivo, emocional y conductual para los empleos de Dragoneantes, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Oficial de tratamiento penitenciario, Oficial Logístico, Capitán de Prisiones y Mayor de Prisiones, siendo esta presentada con oportunidad por el suscrito en la fecha indicada.

**SEXTO:** La Comisión Nacional del Servicio Civil informa que el día 09 Julio de 2021, se publicaran los resultados de las pruebas escritas, mismas que fueron publicadas el día 10 Julio de 2021 y en las cuales revise resultado de **“NO APTO”**, por representar mi resultado en prueba de personalidad no ajustado al perfil del cargo aspirado.

**SEPTIMO:** Según las reglas del concurso, presenté la reclamación a dicho resultado y dentro de la misma solicite acceso al material de la prueba, los resultados y su interpretación, mismas que se autorizó el día 25 Julio de 2021, y que permitió ampliar la reclamación que presenté a la Comisión Nacional Servicio Civil y Universidad Libre.

**OCTAVO:** Se me otorga respuesta en el sentido de confirmar el resultado **“NO APTO”**, en prueba de personalidad y no se resuelve de fondo mi petición, la Comisión Nacional Servicio Civil, incurre en irregularidades de todo tipo que se resumen en la presentación de la reclamación:

1. Se desconoce de las especificaciones técnicas de la prueba.
2. No se conoce de la entidad que se contrató para la aplicación de este test.
3. El test aplicado tiene una combinación entre una prueba de asertividad y una estadística sobre adicciones a sustancias aplicado por la Organización Mundial de la Salud y no es comprensible cómo se adoptó a prueba de selección y aún más identificando que para nada evalúa los aspectos descritos en el PROFESIOGRAMA.
4. Se desconoce el artículo 13, del Decreto 760 de 2005, establece que las reclamaciones de los participantes por sus resultados obtenidos en las pruebas aplicadas en los procesos de selección se formularán ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la entidad

delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación. Ello significa que en el presente caso conocí de los resultados obtenidos en la prueba escrita, sólo hasta que se me permitió el acceso al material de la prueba, esto es el 25 de julio y la CNSC, sólo otorga dos (2) días hábiles para sustentar la reclamación.

**NOVENO:** Con base en lo anterior, presenté la reclamación específica en la relación al precario acceso a mi prueba el 27 de Julio de 2021, teniendo en cuenta que considero que la prueba está realizada con base a un test que no define mi eficiencia, eficacia y proactividad y tampoco para establecer los conocimientos o personalidad de un individuo, para desempeñar las competencias ya previamente definidas por el INPEC, en la Resolución No. 05657 del 24 Diciembre de 2015, *“por la cual se modifica el profesiograma, perfil profesiográfico e inhabilidades médicas, para los empleados de cuerpo de custodia y vigilancia CCV INPEC, y se adopta la versión 3 para el cargo de Dragoneante y la Versión para los cargos de Ascenso”*.

**Es importante referir que hace parte de las reglas del concurso, el documento técnico denominado PROFESIOGRAMA<sup>1</sup>, en cuyo contenido se informa que los “trastornos del psiquismo” es decir alteraciones de los aspectos de la personalidad, cognitivo, emocional o conductual se deben confirmar a través de entrevista, siendo por lo tanto este instrumento de selección válido y confiable aplicable para el concurso.**

## PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados y en las condiciones expuestas, y por considerar que cumplo con los requisitos para el ascenso a **teniente de Prisiones**, y el cumplimiento del profesiograma que incluye perfil médico físico y psíquico, ajustado para el cargo aspirado, 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 la Comisión Nacional del Servicio Civil que proceda a aplicar un instrumento de selección acorde con los requisitos de confiabilidad y validez o confirmar mi personalidad a través de otro instrumento de selección complementario, como puede ser la entrevista (la cual está reglamentada en el PROFESIOGRAMA, que hace parte de las reglas del concurso) y dicho resultado, se coteje con los obtenidos en mi prueba escrita, con las gráficas, baremos y procedimientos utilizados para la lectura de la hoja de respuesta y determine mi aptitud para el cargo y de arrojar un resultado diferente al emitido por las entidades accionadas, se cambie mi estado a **“APTO”** y poder continuar en el concurso.
2. **Subsidiariamente:** Solicito que, en amparo al derecho fundamental de petición, se ordene a la CNSC que dé respuesta de fondo, coherente y clara a cada uno de los interrogantes, propuestos en mi reclamación y además, explique por qué el reporte de las irregularidades NO amerita actuaciones administrativas.

---

<sup>1</sup> <https://www.cns.gov.co/index.php/1356-de-2019-inpec-cuerpo-de-custodia-y-1357-de-2019-inpecadministrativos-normatividad/category/1431-ascensos-ccv?download=37321:profesiogramas-perfilesproesiograficos-inhabilidades-medicas-teniente-capitan-mayor-comandante-superior-2>

## SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

Con fundamento en lo dispuesto en el **Artículo 7 del Decreto 2591 de 1991**, respetuosamente solicito al señor Juez que con la admisión de la acción de tutela ordene a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Universidad Libre, suspender provisionalmente el avance de la **Convocatoria 1356 de 2019 INPEC Cuerpo de Custodia** hasta tanto no exista un fallo de esta acción de tutela y de esa manera el fallo no resulte inocuo o menos efectivo cuando al proferirse ya se han ejecutado pruebas sin mi participación y se puede concretar un perjuicio irremediable porque aún reintegrado al proceso NO podría continuar con las demás etapas.

## FUNDAMENTOS JURIDICOS

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 mejor postulante -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, a saber un psicólogo(a) con formación universitaria que haya egresado(y este titulado) de una Escuela de Psicología acreditada, que además, este especializado en el ámbito de la Psicología Laboral y no solo del área de la Psicología Clínica.(...)

Un Segundo aspecto de suma importancia radica en el hecho, que el psicólogo, previa 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 si 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 si 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 test, de otra manera se corre el riesgo de invertir de manera innecesaria un tiempo valioso en este último proceso.<sup>11</sup>

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 solo un inadmisibles quebranto del artículo 125 de la Constitución y el abuso de las

atribuciones de nominación, si no 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 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 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, 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 incumplir sus deberes y funciones o que desempeño 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.) ya 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."2 (Negrillas 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, al hacer la comparación con la población muestra generan una expresión algebraica con unos puntajes obtenidos y que no permite dar aplicación a las directrices previamente definidas en el perfil fisiográfico para desarrollar el concurso de selección acorde al mismo

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.

---

<sup>1</sup> 1 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, num. 2, 79-90.

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 aspirantes a ocupar vacantes del cuerpo de custodia y vigilancia bajo la modalidad de **ASCENSO**, las inhabilidades psicológicas, 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 y que están definidos en la resolución No. 05657 del 24 de diciembre de 2015" Por la cual se modifica el profesiograma, perfil profesiográfico e inhabilidades médicas, para los empleos de cuerpo de custodia y vigilancia CCV INPEC y se adopta la versión 3 para el cargo de Dragoneante y la versión para los cargos de Ascensos"

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. Sumado a que en la misma respuesta que se me otorga, se me informa que con dicho resultado no se puede establecer si soy o no apto para desempeñar las funciones de teniente de prisiones. (respuesta textual a mi reclamación)

El objetivo de la prueba de personalidad según la guía de aspirantes, nos establece que dicha prueba es "un instrumento estandarizado, de carácter eliminatorio que tiene como objetivo medir el grado de ajuste de aspectos de la personalidad al perfil del empleo..." perfil definido en la resolución 05657 de 24 de diciembre de 2015 numeral 3.4 (página 189) y del cual se debe orientar el resultado de la prueba, sobretodo en el componente psicológico allí definido y en las demás competencias allí descritas, las cuales cumplo a la fecha, además de no estar inmerso en ninguna de las inhabilidades medicas de índole "trastorno del siquismo" descritas en el perfil profesiográfico (resolución 05657 de 24 de diciembre de 2015 en la página 674).

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. por medio de la psicometría.

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, ocasiono que un gran porcentaje de los aspirantes al grado de teniente de prisiones fuesen enmarcados en el resultado de NO APTO, entre ellos el suscrito. Para ser exactos el 76% de quienes presentamos la prueba de personalidad, situación que llama altamente la atención frente al particular. Si el profesional contrasta o apoya las respuestas dadas por medio de la entrevista de ajuste o de apoyo.

Finalmente, respecto a la respuesta emitida por la CNSC y la universidad libre a la reclamación interpuesta, me permito citar;

**"...En este sentido, debido a que las pruebas tienen como finalidad cumplir con los principios constitucionales de la carrera administrativa mediante las cuales tienen el propósito de incorporar el mejor potencial humano al servicio del INPEC, se constituyen en un medio técnico que permite apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una calificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. De esta forma, tal como es señalado en los profesiogramas y perfiles profesiograficos diseñados y definidos por la institución para los cargos, todo concurso convocado para la ampliación de la planta de personal del INPEC, requiere de la aplicación, como mínimo de dos pruebas o instrumentos de selección que serán de carácter reservado y solo serán de conocimiento del personal responsable del proceso de selección".**

La Comisión Nacional del Servicio Civil, desconoce a través de sus acciones y omisiones la garantía al mérito para ocupar cargos públicos, mediante la aplicación de una prueba, que dada la naturaleza de la misma, la metodología de calificación y las reglas del concurso no es posible afirmar que NO SOY APTO, para aspirar al cargo de Teniente de prisiones, ya que soy un funcionario con 21 años de experiencia en el instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, de los cuales más de 5 años, me desempeño como cuadro de mando en el grado de Inspector, y como reconocimiento a mi labor me otorgaron servicios distinguidos, y una calificación sobresaliente de 100 puntos, tal como lo certifica el INPEC, el 15 de Febrero del año en curso, como se puede ver en la documentación subida a la plataforma SIMO, con los cuales cumpla los requisitos para el ascenso a Teniente de prisiones de acuerdo a las reglas de la convocatoria 1356 y el cumplimiento del profesiograma que incluye perfil medico físico y psíquico, ajustado al cargo aspirado.

## **RELACIÓN DE LOS MEDIOS DE PRUEBA**

Como medios de Pruebas solicito al señor Juez se sirva decretar, practicar y tener en cuenta efectivamente las siguientes:

### **DOCUMENTALES APORTADAS EN COPIA SIMPLE**

1. Reclamación subida a la plataforma SIMO.
2. Respuesta otorgada a la reclamación por la CNSC.
3. Solicitar a la CNSC, la prueba escritas de personalidad y estrategias de afrontamiento que presente el 20 Junio del año en curso.
4. Certificación Emitida por la Subdirección de Talento Humano del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.

## JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad de juramento no haber presentado otra acción de tutela, invocando los mismos hechos, pretensiones y derechos expresados en la presente solicitud, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991

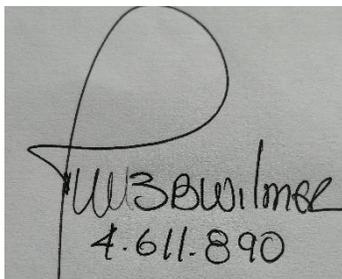
## NOTIFICACIONES

**La entidad accionada:** Comisión Nacional del Servicio Civil en Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C. Teléfonos: (1) 3259700 Email: [notificacionesjudiciales@cns.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cns.gov.co)

### Las vinculadas:

- Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC en la Calle 26 # 27-48 de la Ciudad de Bogotá, teléfono 2347474 Ext 1372, 2883121, email: [notificaciones@inpec.gov.co](mailto:notificaciones@inpec.gov.co), [tutelas@inpec.gov.co](mailto:tutelas@inpec.gov.co), [direccion.general@inpec.gov.co](mailto:direccion.general@inpec.gov.co).
- Universidad Libre en Calle 8 No. 5-80 Bogotá D. C. Teléfono: (1) 3821000. Email: [notificacionesjudiciales@unilivre.edu.co](mailto:notificacionesjudiciales@unilivre.edu.co)
- Todos los participantes de la Convocatoria a través de los correos electrónicos que son de conocimiento de la CNSC. Si se ordena la publicación en la página web de la CNSC, que sea subida solo por el término de traslado.
- **El accionante:** Resido en Avenida Panamericana Barrio Estambul Cárcel Varones de Manizales -Caldas Tel. Cel. 3152871259 Correo electrónico: [wilmeneses@yahoo.com](mailto:wilmeneses@yahoo.com)

Atentamente,



**WILMER JAMES MENESES BONILLA**

C.C. No. 4.611.890 Popayán Cauca

Señores: (4.1. Órgano al que se dirige.)

**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

**UNIVERSIDAD LIBRE**

Convocatoria 1356 Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC

Referencia: Reclamación especial y reporte de irregularidades por resultado de prueba escrita.

Cordial saludo

Con todo respeto e invocando los contenidos normativos específicos del Decreto 760 de 2005, que reglamenta la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, presenté ante la administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil RECLAMACIÓN ESPECIAL por el resultado de la prueba escrita de **personalidad**, con la siguiente información, en apego al artículo 4 del Decreto 760 de 2005:

**4.2. Nombres y apellidos completos del peticionario, con indicación del documento de identidad y de la dirección.**

Ratificó mi información registrada en la plataforma SIMO, solicitando que toda la información sea comunicada a través de esta plataforma o en su defecto a mi correo electrónico.

**4.3. Objeto de la reclamación.**

1. Invalidar la prueba escrita de **personalidad**, cuyo resultado arroja un concepto de NO aptitud para el cargo, de manera subjetiva y sin confirmación a través de otro instrumento más objetivo como la entrevista.
2. Practicar un instrumento válido y confiable, que identifique los aspectos de mi **personalidad**: cognitivo, emocional y conductual, según lo reglamentado por la Convocatoria.
3. Responder a peticiones respetuosas en invocación del artículo 23 de la C. P. y Ley 1755 de 2015, a fin de hacer valer en posibles acciones judiciales, toda la información legalmente obtenida:
  - 3.1 ¿Cuál fue el proceso de contratación para la aplicación de esta prueba, qué empresa tiene los derechos sobre la misma?

- 3.2 ¿Mediante qué acto administrativo se adoptó como válida y confiable esta prueba para la selección de personal de la Convocatoria 1356?: Solicito informarme cuáles son los baremos que existen y las características de la población sobre la cual se aplicó la muestra de la prueba, así mismo el margen de error de esta prueba que pueda hacer necesario confirmarla con otro instrumento más objetivo.
- 3.3 ¿Bajo qué adaptación técnica fue posible incorporar un test de la Organización Mundial de la Salud, que tenía fines estadísticos sobre el consumo de sustancias y adoptarlo como válido para la selección de personal?.
- 3.4 ¿Cuál es el concepto técnico que determine que esta prueba no necesita ser confirmada o complementada con otro instrumento más objetivo, como podría serlo la entrevista?
- 3.5 ¿Cuál es la identidad o relación válida entre la prueba aplicada y el Profesiograma diseñado para cada uno de los cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC? Informarme como se determinó que era aplicable a estos rangos de edades.
- 3.6 ¿Cuál es la identidad o relación válida entre la prueba aplicada y la regla contenida en el Anexo 1 numeral 3, del Acuerdo Nº 0239 de 2020 07-07-2020 que reglamenta la Convocatoria, informando que la prueba de personalidad es una prueba estandarizada para la medición de aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas? Informar la ficha técnica de la prueba.
- 3.7 ¿Cuál es la justificación para haber diseñado una hoja de respuestas única, que contiene dos pruebas escritas, con un diseño antipedagógico que no se explicó en la guía, ni por los jefes de salón?
- 3.8 ¿Qué capacitación recibieron los jefes de salón previo a la aplicación de la prueba, sobre los protocolos, el procedimiento de ejecución de la prueba o mínimamente sobre la guía de presentación de las pruebas, que incluye protocolo de bioseguridad? Ruego adjuntar las actas suscritas sobre ese proceso de capacitación.
- 3.9 ¿Remitir el acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Salud autorizó la presentación de esta prueba, en medio de la emergencia sanitaria por los altos contagios de COVID 19, que ponen en riesgo a los intervinientes en la ejecución de la prueba y limitan el derecho a quienes presenten síntomas de contagio?
- 3.10 Informe de las condiciones físicas y ambientales del lugar autorizado para la presentación de las pruebas escritas, esto es, iluminación, bloqueo de ruido externo, posibilidad de distanciamiento, ventilación, lavamanos con dispositivos de jabón, gel antibacterial, toallas desechables, desinfección de calzado, etcétera.
- 3.11 ¿En mi caso, cuáles fueron las escalas de la personalidad por las que se concluyó mi NO aptitud para el cargo aspirado y pretendíendome eliminar del concurso? Solicito la explicación de fondo en qué consisten, en vista de que las instrucciones de presentación advierten que no es necesaria ninguna preparación sino la respuesta natural y espontánea.

4. **Reporte de irregularidad:** El artículo 13, del Decreto 760 de 2005, establece que las reclamaciones de los participantes por sus resultados obtenidos en las pruebas aplicadas en los procesos de selección se formularán ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la entidad delegada, **dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación.** Ello significa que en el presente caso conocí de los resultados obtenidos en la prueba escrita, sólo hasta que se me permitió el acceso al material de la prueba, esto es el 25 de julio y la CNSC, sólo otorga dos (2) días hábiles para sustentar la reclamación.
5. En cumplimiento del Artículo 9 del Decreto 760 de 2005, suspender preventivamente, el proceso de selección hasta que se profiera decisión que ponga fin a la actuación administrativa que debe iniciarse dadas las denuncias que esta reclamación contiene.

#### 4.4. Razones en que se apoya.

Cada uno de los numerales del objeto de esta reclamación se encuentra justificado en razones jurídicas que de no atenderse pueden configurar irregularidades sustanciales en todo el proceso de selección:

Este proceso de selección tiene un fundamento superior, artículo 125 de la Constitución Política,<sup>2</sup> fue así como la Ley 909 de 2004<sup>3</sup>, estableció dos principios fundamentales para la que se materialice el mérito de los aspirantes a un cargo de carrera administrativa y a los que este concurso, con la ejecución de las pruebas escritas está faltando y lo argumento en el siguiente sentido:

**VALIDEZ:** Se encontró que la prueba escrita de **personalidad** aplicada tiene una combinación entre un test estadístico de la OMS - ASSIST V3.0, sobre consumo de sustancias y un "CUESTIONARIO EXPLORATORIO DE PERSONALIDAD-III" (CEPER-III) Behavioral Psychology / Psicología Conductual, Vol. 19, Nº 2, 2011, pp. 277-302, Vicente E. Caballo<sup>1</sup>, José Luis Guillén<sup>2</sup>, Isabel C. Salazar<sup>1</sup> y M<sup>a</sup> Jesús Irurtia Universidad de Granada (España); Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (México); Universidad de Valladolid (España), que no se ha podido identificar la validez para Colombia y la relación o adaptabilidad a las exigencias del profesiograma y las mismas reglas del concurso, encontramos en el profesiograma: trastornos del psiquismo que expresamente lo dispone este documento técnico es identificable **sólo a través de una entrevista**, y los síntomas de las adicciones a sustancias psicotrópicas que son diversos y que no se pueden identificar a través de un test estadístico como el ejecutado.

Por esas razones se debe invalidar la ejecución de esta prueba escrita de personalidad, cuyo resultado arroja un concepto de NO aptitud para el cargo aspirado, de manera subjetiva y sin confirmación a través de otro instrumento más objetivo como la entrevista.

---

<sup>2</sup> Constitución Política, Artículo 125. ... . El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. ...

<sup>3</sup> Ley 909 de 2004, ARTÍCULO 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. ... g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera; ...

**CONFIABILIADA:** Tiene que ver con la posibilidad de identificar en el aspirante las habilidades y aptitudes para ocupar el cargo a proveer, que permita identificar los aspectos de mi personalidad: cognitivo, emocional y conductual, según lo reglamentado por la Convocatoria, a través del Anexo 1 numeral 3, del Acuerdo № 0239 de 2020 07-07-2020.

La combinación de pruebas aplicadas no permite identificar los aspectos de mi personalidad<sup>4</sup> en el sentido de orientar la idoneidad al ejercicio del cargo aspirado que tiene que ver con un nivel asistencial y ejecución de tareas regladas por procedimientos y que en síntesis son de custodia y vigilancia y contribución a los procesos de resocialización de las personas privadas de la libertad bajo la competencia del INPEC.

Es necesario que, en ejercicio de mis derechos fundamentales de petición e información, la CNSC responda de manera concreta y de fondo a todas las peticiones respetuosas formuladas en invocación del artículo 23 de la C. P. y Ley 1755 de 2015, a fin de hacer valer en posibles acciones judiciales en caso de no resolverse en la vía administrativa.

Las irregularidades denunciadas, ameritan el inicio de actuaciones administrativas, a fin de determinar que efectivamente la prueba ejecutada no cumple con los principios de validez y confiabilidad, además en cumplimiento del Artículo 9 del Decreto 760 de 2005, es necesario y obligatorio suspender preventivamente, el proceso de selección hasta que se profiera decisión que ponga fin a la actuación administrativa.

#### **4.5. Pruebas que pretende hacer valer.**

Las pruebas documentales están bajo la custodia de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de ser necesario dispondré de evaluaciones particulares de mi personalidad, que supriman los márgenes de error de la prueba aplicada.

#### **4.6. Fecha en que sucedieron los hechos que fundamentan la reclamación**

Ejecución de las pruebas escritas cuya oportunidad de reclamación termina en fecha 27 de julio de 2021, otorgando sólo dos (2) días para la sustentación de la reclamación, cuando las normas específicas reglamentan que se deben otorgar cinco días (5).

#### **4.7. Suscripción de la reclamación.**

Me suscribo atentamente y de manera electrónica a través de esta plataforma.

---

<sup>4</sup> Anexo 1 numeral 3, del Acuerdo № 0239 de 2020 07-07-2020.1.1.: PRUEBAS ESCRITAS. Estas pruebas tratan sobre competencias que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin. Para Mayor de Prisiones, Capitán de Prisiones, Oficial 3 Anexo 1 numeral 3, del Acuerdo № 0239 de 2020 07-07-2020.1.1.: PRUEBAS ESCRITAS. Estas pruebas tratan sobre competencias que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin. Para Mayor de Prisiones, Capitán de Prisiones, Oficial Logístico, Oficial de Tratamiento Penitenciario, Teniente de Prisiones, Inspector Jefe: a) Prueba de Personalidad. Es una prueba estandarizada para la medición de aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas.

Bogotá D.C, agosto de 2021

Señor

**WILMER JAMES MENESES BONILLA**

INSCRIPCIÓN ID: 357956238

CONCURSANTE

Proceso de selección No. 1356 de 2019 Cuerpo de Custodia y Vigilancia INPEC

**Radicado de Entrada No.: 409973879**

**Asunto:** Respuesta a la reclamación presentada contra los resultados de las pruebas escritas, en el marco del Proceso de selección No. 1356 de 2019 - Cuerpo de Custodia y Vigilancia - INPEC.

Respetado concursante.

Como es de su conocimiento, el día 01 de julio del presente año, la CNSC publicó en su página web, un aviso mediante el cual informó:

*“Publicación de Resultados Pruebas Escritas para los Empleos de Dragoneantes y Ascensos Convocatoria No. 1356 de 2019 INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia*

*La Comisión Nacional del Servicio Civil informa que el día 09 de julio de 2021 se publicarán los resultados de las pruebas escritas.*

*Para conocer los resultados, los aspirantes deben ingresar con su usuario y contraseña al enlace del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, a través de la página [www.cnscc.gov.co](http://www.cnscc.gov.co).*

*Las reclamaciones podrán ser presentadas por los aspirantes ÚNICAMENTE a través de SIMO, desde las 00:00 horas del día 12 de julio de 2021 hasta las 23:59 horas del día 16 de julio de 2021, en los términos del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005. (Subraya fuera de texto)*

*Recuerde que dentro de este término y mediante el mismo aplicativo SIMO puede solicitar el Acceso a las Pruebas.”*

Con base en lo anterior, usted presentó la siguiente reclamación:

*“En síntesis, la Corte Constitucional establece que el ejercicio del derecho de petición en este proceso de reclamación, implica que el aspirante pueda acceder al CONTENIDO de su prueba escrita presentada, para conocer con precisión cuáles son las razones de la exclusión, para el caso las RAZONES que fundamentan la declaratoria de NO apto para el cargo. En ese sentido invocando el derecho fundamental de petición, solicito el acceso al material de la prueba de personalidad*

Vigilada Intendencia

*presentada a fin de conocer, especialmente los percentiles reflejados ante cada una de las escalas de personalidad que integran la prueba aplicada y con cuyo resultado se puede concluir que NO soy apto para el cargo, considero imposible que sea el resultado NEGATIVO general para todos los aspectos: cognitivo, emocional y conductual. Es por eso necesario acceder a la calificación del inventario de mi personalidad y sólo así, lograr complementar mi reclamación en el siguiente sentido:”*

Teniendo en cuenta que usted presentó reclamación por el medio dispuesto y dentro del plazo establecido, de manera atenta damos respuesta a su solicitud, en los siguientes términos:

Sea lo primero recordar que, el Proceso de selección No.1356 de 2019 para proveer definitivamente los empleos vacantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la planta de personal del Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, se encuentra regulado en el Acuerdo No. 20191000009546 del 20 de diciembre de 2019, modificado por el Acuerdo 0239 de 2020, y los Anexos 1 y 2, los cuales fueron divulgados de conformidad con las previsiones legales correspondientes, y constituyen el reglamento del concurso, cuyas normas son de obligatorio cumplimiento para la entidad participante, la CNSC, la Universidad a cargo del desarrollo de la convocatoria y los aspirantes.

Entonces, en atención a lo manifestado en su reclamación, usted fue citado a la jornada de acceso a pruebas que se realizó el 25 de julio de 2021, actividad a la cual asistió y en donde pudo verificar sus pruebas; sin embargo, se precisa que, en efecto la Ley y el reglamento del concurso prevén esta fase con el fin de que los concursantes ejerzan su derecho de defensa y contradicción en esta etapa de pruebas escritas.

No obstante, se precisa que las pruebas aplicadas en los procesos de selección, tienen carácter reservado y sólo pueden ser de conocimiento de manera presencial por los aspirantes que, junto con su reclamación sobre los resultados de las pruebas publicados, solicitaron acceso de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 de los Anexos a los Acuerdos de Convocatoria, en donde se dispone:

***“Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas.***

*Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.*

*En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la universidad o institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.*

Vigilancia Mineducación

*El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.*

*A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.*

*En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación, se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normatividad vigente.”*

En línea con lo anterior, con ocasión a la jornada de acceso al material de pruebas, dentro del término previsto, usted complementó la reclamación inicialmente presentada y en el complemento, solicitó:

“(…)

1. *“Invalidar la prueba escrita de personalidad, cuyo resultado arroja un concepto de NO aptitud para el cargo, de manera subjetiva y sin confirmación a través de otro instrumento más objetivo como la entrevista.*
2. *Practicar un instrumento válido y confiable, que identifique los aspectos de mi personalidad: cognitivo, emocional y conductual, según lo reglamentado por la Convocatoria.*
3. *Responder a peticiones respetuosas en invocación del artículo 23 de la C. P. y Ley 1755 de 2015, a fin de hacer valer en posibles acciones judiciales, toda la información legalmente obtenida:*
  - 3.1. *¿Cuál fue el proceso de contratación para la aplicación de esta prueba, qué empresa tiene los derechos sobre la misma?*
  - 3.2. *¿Mediante qué acto administrativo se adoptó como válida y confiable esta prueba para la selección de personal de la Convocatoria 1356?: Solicito informarme cuáles son los baremos que existen y las características de la población sobre la cual se aplicó la muestra de la prueba, así mismo el margen de error de esta prueba que pueda hacer necesario confirmarla con otro instrumento más objetivo.*
  - 3.3. *¿Bajo qué adaptación técnica fue posible incorporar un test de la Organización Mundial de la Salud, que tenía fines estadísticos sobre el consumo de sustancias y adoptarlo como válido para la selección de personal?.*
  - 3.4. *¿Cuál es el concepto técnico que determine que esta prueba no necesita ser confirmada o complementada con otro instrumento más objetivo, como podría serlo la entrevista?*
  - 3.5. *¿Cuál es la identidad o relación válida entre la prueba aplicada y el Profesiograma diseñado para cada uno de los cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC? Informarme como se determinó que era aplicable a estos rangos de edades.*
  - 3.6. *¿Cuál es la identidad o relación válida entre la prueba aplicada y la regla contenida en el Anexo 1 numeral 3, del Acuerdo № 0239 de 2020 07-07-2020 que reglamenta la Convocatoria, informando que la prueba de personalidad es una prueba estandarizada para la medición de*

aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas? Informar la ficha técnica de la prueba.

3.7. ¿Cuál es la justificación para haber diseñado una hoja de respuestas única, que contiene dos pruebas escritas, con un diseño antipedagógico que no se explicó en la guía, ni por los jefes de salón?

3.8. ¿Qué capacitación recibieron los jefes de salón previo a la aplicación de la prueba, sobre los protocolos, el procedimiento de ejecución de la prueba o mínimamente sobre la guía de presentación de las pruebas, que incluye protocolo de bioseguridad? Ruego adjuntar las actas suscritas sobre ese proceso de capacitación.

3.9. ¿Remitir el acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Salud autorizó la presentación de esta prueba, en medio de la emergencia sanitaria por los altos contagios de COVID 19, que ponen en riesgo a los intervinientes en la ejecución de la prueba y limitan el derecho a quienes presenten síntomas de contagio?

3.10. Informe de las condiciones físicas y ambientales del lugar autorizado para la presentación de las pruebas escritas, esto es, iluminación, bloqueo de ruido externo, posibilidad de distanciamiento, ventilación, lavamanos con dispositivos de jabón, gel antibacterial, toallas desechables, desinfección de calzado, etcétera.

3.11. ¿En mi caso, cuáles fueron las escalas de la personalidad por las que se concluyó mi NO aptitud para el cargo aspirado y pretendiéndome eliminar del concurso? Solicito la explicación de fondo en qué consisten, en vista de que las instrucciones de presentación advierten que no es necesaria ninguna preparación sino la respuesta natural y espontánea.

4. Reporte de irregularidad: El artículo 13, del Decreto 760 de 2005, establece que las reclamaciones de los participantes por sus resultados obtenidos en las pruebas aplicadas en los procesos de selección se formularán ante la Comisión Nacional del Servicio Civil o ante la entidad delegada, dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación. Ello significa que en el presente caso conocí de los resultados obtenidos en la prueba escrita, sólo hasta que se me permitió el acceso al material de la prueba, esto es el 25 de julio y la CNSC, sólo otorga dos (2) días hábiles para sustentar la reclamación.

5. En cumplimiento del Artículo 9 del Decreto 760 de 2005, suspender preventivamente, el proceso de selección hasta que se profiera decisión que ponga fin a la actuación administrativa que debe iniciarse dadas las denuncias que esta reclamación contiene." (...)"

Teniendo en cuenta que usted presentó reclamación por el medio dispuesto y dentro del plazo establecido, de manera atenta damos respuesta a su solicitud, en los siguientes términos:

Así las cosas, para responder el primer punto del objeto de su reclamación es más que pertinente indicar que, tal y como se señaló en el Acuerdo de Convocatoria y sus anexos, estos son la ley del Proceso, los cuales contienen las reglas y condiciones de participación y las especificaciones técnicas correspondientes. En este sentido, tanto en el artículo 3 del Acuerdo **ESTRUCTURA DEL PROCESO**, como en el numeral 3 de los Anexos, se establecieron de manera clara y precisa las pruebas que se aplicarían, dentro de las cuales NO se encuentra la prueba de entrevista, como se muestra a continuación.

**“3.1 CONCURSO- CURSO DE ASCENSO**

**A. Para Mayor de Prisiones, Capitán de Prisiones, Oficial Logístico, Oficial de Tratamiento Penitenciario, Teniente de Prisiones, Inspector Jefe e Inspector:**

(...)

**4 Aplicación de pruebas**

**4.1 Prueba de Personalidad**

**4.2 Prueba de Estrategias de Afrontamiento**

**4.3 Prueba de Valoración de Antecedentes**

**5. Valoración Médica**

**6. Curso de Capacitación (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994)**

(...)”

**Como se observa, la prueba de entrevista no se contempló en este Proceso de Selección.**

De otra parte, se recuerda al aspirante lo establecido en el literal c) del numeral 1.1 del Anexo del Acuerdo:

**1.1. “Condiciones previas a la etapa de inscripciones**

(...)

- c) *Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones establecidas para este proceso de selección, en concordancia con las disposiciones contenidas en el numeral 4, de los Requisitos Generales de Participación, del artículo 7 de los Acuerdos que lo regulan.”*

Así las cosas, es responsabilidad de los aspirantes, leer detalladamente el reglamento del Proceso antes de su inscripción; informando a su vez que, **NO** existe razón alguna para la invalidación de la prueba.

Del mismo modo, y en virtud de lo expuesto y de las Especificaciones Técnicas establecidas para el cargo: **Teniente de Prisiones**, se determinó la aplicación de una prueba de carácter eliminatorio con el objetivo de medir aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas que se ajusten al perfil ocupacional de los mencionados cargos en el proceso, tanto de ingreso como de ascenso.

Bajo estas condiciones, en la etapa de pruebas escritas se aplicó una prueba de personalidad de carácter estandarizado, con el objetivo de medir aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas que se ajusten al perfil ocupacional de los mencionados cargos en el proceso, tanto de ingreso como de ascenso, es decir, las tendencias a actuar, pensar o sentir de determinadas maneras a partir de las cuales los aspirantes adaptan y modifican sus respuestas a las necesidades del entorno; incluyendo una escala cuyo objetivo es la identificación de riesgos para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas. El componente cognitivo se indaga mediante

Vigilada Mineducación

afirmaciones y/items que involucran los pensamientos del evaluado; el componente emocional se rastrea al indagar por las preferencias, sentimientos y expresiones afectivas del evaluado; y finalmente, el componente conductual se evalúa mediante el uso de ítems que evidencian la frecuencia de ocurrencia de ciertos comportamientos relacionados con aspectos de la personalidad.

La prueba aplicada cuenta con los estándares de calidad, con evidencia de validez y confiabilidad en cada uno de los aspectos evaluados; lo que la hace pertinente para evaluar aspectos de la personalidad en consonancia con lo definido en el profesiograma y al perfil profesiográfico del cargo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia- CCV, en los que se señala la necesidad de establecer una selección de personal consecuente con las necesidades y exigencias del medio en el que se han de desempeñar los servidores públicos ante la alta posibilidad de agravar los síntomas de una enfermedad previa o del surgimiento de la enfermedad debido a las condiciones de constante presión, estrés y situaciones potenciales de riesgo en las que están expuestos los funcionarios en el ambiente laboral del contexto penitenciario, además de las inhabilidades establecidas por la entidad, que resultan contraproducentes tanto para salud del mismo funcionario como para los compañeros y los internos puestos a su cuidado.

De conformidad con lo anterior, los resultados de la prueba permiten establecer que tan cerca o lejos estuvo el perfil del aspirante respecto al establecido para el empleo. En caso de que el perfil obtenido por el aspirante se distancie del perfil ideal **se determina que algunos aspectos de la personalidad del aspirante no se encuentran entre los criterios establecidos por el INPEC para el cargo y será declarado “NO APTO” y, en consecuencia, NO continúa en el Proceso de selección.**

Ahora, respondiendo el segundo punto del objeto de su reclamación, las pruebas aplicadas, se enmarcan en lo establecido en el reglamento del concurso; son pruebas estandarizadas y se utilizaron instrumentos psicométricos, que cuentan con procedimientos claramente definidos para su administración, corrección de puntuaciones directas y ha sido ampliamente probada en una población, lo que permite tener datos del grupo normativo con el fin de comparar la puntuación obtenida por el sujeto evaluado con el grupo de referencia; igualmente, cuentan con un manual técnico de pruebas que define los criterios y procedimientos estandarizados para su uso en el proceso de selección.

Así las cosas, se reitera que las pruebas aplicadas gozan de validez y confiabilidad y permiten medir lo buscado con ellas, tal como se estableció en la Convocatoria:

**a) Prueba de Personalidad.** Prueba estandarizada para la medición de aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas.

**b) Pruebas de Estrategias de Afrontamiento.** Prueba estandarizada que tiene por objeto medir la capacidad que debe tener una persona para enfrentar de manera adaptativa las demandas del ambiente.

En lo que respecta a la inconformidad expresa en el numeral 3 de su escrito de reclamación, nos permitimos aclararle que, de acuerdo con la normativa vigente, el reglamento del concurso estableció de manera precisa las etapas y fases del mismo, contemplando la fase de reclamaciones frente a los resultados de las pruebas escritas, con el fin de que los participantes ejerzan su derecho de defensa y contradicción, etapa en la que nos encontramos actualmente.

Es decir, que esta etapa tiene como único fin reclamar sobre los resultados de las pruebas escritas, las cuales serán resueltas a través de la plataforma SIMO, tal como se establece en el Acuerdo de Convocatoria y en el numeral 3.3 de los Anexos antes mencionado, en el que se detallan los términos de reclamación.

Por otra parte, *es de aclarar que en el numeral 3.1 manifiesta lo siguiente “¿Cuál fue el proceso de contratación para la aplicación de esta prueba, qué empresa tiene los derechos sobre la misma?”*, por lo que se precisa que esta pregunta no corresponde a una reclamación sobre los resultados de las pruebas que es la fase en la cual nos encontramos, dispuesta en la ley el reglamento para que los aspirantes ejerzan su derecho de defensa y contradicción.

No obstante, respecto a los derechos de las pruebas, el uso y aplicación de las pruebas utilizadas, se informa que, están debidamente otorgados por sus autores a la CNSC para los fines del actual Proceso de Selección.

En concordancia con lo descrito, y dando respuesta al numeral 3.2, en la cual manifiesta de manera puntual: *“¿Mediante qué acto administrativo se adoptó como válida y confiable esta prueba para la selección de personal de la Convocatoria 1356?: Solicito informarme cuáles son los baremos que existen y las características de la población sobre la cual se aplicó la muestra de la prueba, así mismo el margen de error de esta prueba que pueda hacer necesario confirmarla con otro instrumento más objetivo.”*, vemos la importancia de señalarle que, las reglas del concurso determinaron la aplicación de pruebas estandarizadas, por tanto, en aplicación de lo antes mencionado para la etapa de pruebas se utilizaron instrumentos psicométricos, que cuentan con procedimientos claramente definidos para su administración, corrección de puntuaciones directas y ha sido ampliamente probada en una población, lo que permite tener datos del grupo normativo con el fin de comparar la puntuación obtenida por el sujeto evaluado con el grupo de referencia; igualmente, cuentan con un manual técnico de pruebas que define los criterios y procedimientos estandarizados para su uso en el proceso de selección. Por lo anterior, la elección y aplicación de los instrumentos utilizados en la etapa de pruebas escritas tienen sustento en el Acuerdo N° 0239 de 2020 07-07-2020 Artículo 10, y con el Numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

Por ello, y respondiendo de fondo los planteamientos que usted realizó en los numerales 3.3 y 3.4, la Universidad Libre se permite manifestar que, todas las pruebas aplicadas cuentan con evidencia de validez soportadas en estudios técnicos, condiciones, lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, así como documentos, normas o reglamentos que respaldan su uso, calidades psicométricas y las inferencias de sus resultados. Así mismo, cuentan con validación de sus

propiedades psicométricas en población colombiana con muestras conformadas por más de 550 participantes adultos entre hombres y mujeres, representantes de los diferentes estratos socioeconómicos y nivel de escolaridad; resaltando un amplio reconocimiento y aplicación en contextos académicos, laborales, clínicos y/o de salud nacionales e internacionales.

Se evidencia entonces que, cada una de las pruebas dispone de las medias y desviaciones de las puntuaciones de la población de referencia, a partir de las cuales permitieron establecer los puntos de corte esperados para cada cargo en concurso.

En el mismo sentido, y dando claridad a lo descrito en los numerales 3.5 y 3.6 de su reclamación, se destaca que, las pruebas aplicadas cuentan con los estándares de calidad, en cada uno de los aspectos evaluados tanto en población Colombiana como internacional, lo que la hace pertinente para evaluar aspectos de la personalidad en consonancia con lo definido en el profesiograma y al perfil profesiográfico del cargo del CCV, en los que se señala la necesidad de establecer una selección de personal consecuente con las necesidades y exigencias del medio en el que se han de desempeñar los servidores públicos ante la alta posibilidad de agravar los síntomas de una enfermedad previa o del surgimiento de la enfermedad debido a las condiciones de constante presión, estrés y situaciones potenciales de riesgo en las que están expuestos los funcionarios en el ambiente laboral del contexto penitenciario, además de las inhabilidades establecidas por la entidad, que resultan contraproducentes tanto para salud del mismo funcionario como para los compañeros y los internos puestos a su cuidado.

Respecto a la ficha técnica, es pertinente señalar que, de conformidad con las especificaciones técnicas, de las pruebas escritas definidas en los reglamentos del concurso (Anexos 1 y 2 con sus modificatorios) estas tratan sobre competencias que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin, definiendo la Prueba de Personalidad como “...una prueba estandarizada para la medición de aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas”.

En este mismo sentido, debido a que las pruebas tienen como finalidad cumplir con los principios constitucionales de la carrera administrativa mediante las cuales tiene el propósito de incorporar el mejor potencial humano al servicio del INPEC, se constituyen en un medio técnico que permite apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. De esta forma, tal como es señalado en los Profesiogramas y Perfiles Profesiográficos diseñados y definidos por la institución para los cargos, todo concurso convocado para la ampliación de la planta de personal del INPEC requiere de la aplicación, como mínimo de dos pruebas o instrumentos de selección que serán de carácter reservado y solo serán de conocimiento del personal responsable del proceso de selección.

Así las cosas, debe respetarse el carácter reservado de las pruebas que se aplican continuamente en los concursos del INPEC; máxime cuando dicha reserva conlleva a la efectividad del derecho de

igualdad material y transparencia para los futuros aspirantes a ocupar cargos en el mismo, teniendo en cuenta que tales pruebas hacen parte de un Banco que puede ser utilizado en posteriores concursos; por lo que resulta inviable levantar la reserva una vez aplicadas las pruebas especialmente cuando son estandarizadas y/o adquiridas para el propósito del proceso de selección.

Por lo anterior, **NO** es posible la remisión de la Ficha Técnica, por cuanto las pruebas aplicadas en los procesos de selección, tienen carácter reservado y sólo pueden ser de conocimiento de manera presencial por los aspirantes en la jornada de acceso de conformidad con lo establecido en el numeral 3.3 de los Anexos a los Acuerdos de Convocatoria, en donde se dispone:

“(…)

*El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.*

(…)

*En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación, se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normatividad vigente.”*

Al respecto, se reitera que usted fue citado a la jornada de acceso a pruebas que se realizó el 25 de julio de 2021, actividad a la cual asistió y en donde pudo verificar sus pruebas.

De otra parte en el punto 3.7 de su reclamación, usted cuestiona “¿Cuál es la justificación para haber diseñado una hoja de respuestas única, que contiene dos pruebas escritas, con un diseño antipedagógico que no se explicó en la guía, ni por los jefes de salón?”, a lo cual nos permitimos manifestar que, lo señalado en este numeral es una apreciación subjetiva del aspirante que no corresponde a una reclamación sobre los resultados de las pruebas que es la fase en la cual nos encontramos, dispuesta en la ley el reglamento para que los aspirantes ejerzan su derecho de defensa y contradicción; en consecuencia, esta no es oportunidad para cuestionar la Guía.

Además, se reitera lo establecido en el literal c) numeral 1.1 del Anexo del Acuerdo, el cual hace referencia a la aceptación de las condiciones del presente proceso de selección, por parte de los inscritos.

No obstante, se precisa que, la Guía publicada el 14 de mayo de 2021 en la página de la CNSC, contiene de manera clara y precisa las generalidades de las pruebas a aplicar, el propósito de la evaluación y algunos ejemplos de cómo responder cada una de las pruebas para facilitar a los aspirantes la comprensión de los diferentes tipos de ítems.

Es de señalar que el citado documento también indicó que, para la presentación de las pruebas se le entregaría un cuadernillo que contenía las instrucciones, afirmaciones y/o ítems que debían ser

contestados únicamente en la hoja de respuestas y que cada ítem estaba debidamente enumerado tanto en el cuadernillo como en la hoja de respuestas, para el caso de esta última se mostró una imagen mediante la cual se podía ver claramente tanto las secciones de la prueba, la cantidad de ítems, instrucciones para el diligenciamiento entre otros aspectos con los cuales los aspirantes podían familiarizarse para la aplicación.

Por otra parte, al inicio de la jornada de aplicación todos los aspirantes recibieron las instrucciones para diligenciamiento y tuvieron el acompañamiento de los jefes de salón quienes resolvieron inquietudes de los aspirantes respecto aspectos tales como los señalados en su escrito.

En este orden de ideas, la hoja de respuestas tiene un diseño que permite identificar la manera adecuada de diligenciamiento y la información suministrada al respecto fue presentada de manera clara y suficiente para orientar a los aspirantes sobre cómo responder las pruebas.

Se resalta entonces que, es responsabilidad del aspirante leer con atención las instrucciones brindadas tanto en la Guía de orientación, como las dadas por el personal dispuesto al momento de la aplicación de las pruebas.

En referencia al numeral 3.8 de su reclamación, dónde manifiesta “¿Qué capacitación recibieron los jefes de salón previo a la aplicación de la prueba... que incluye protocolo de bioseguridad? Ruego adjuntar las actas suscritas sobre ese proceso de capacitación”, se precisa que, dichas inquietudes, no corresponden a una reclamación sobre los resultados de las pruebas que es la fase en la cual nos encontramos, dispuesta en la ley el reglamento para que los aspirantes ejerzan su derecho de defensa y contradicción

No obstante, se aclara que, la capacitación brindada al personal de logística, se le informa que, esta se llevó a cabo cumpliendo con todas las normas, teniendo por objeto brindar la preparación necesaria para que se cumplieran en debida forma los distintos roles establecidos en el cronograma de aplicación de pruebas, tales como Delegado Universidad Libre, Coordinador de Sitio, Auxiliares de Servicios Generales / Seguridad / Bio-Seguridad, Personal de Orientación e Información, Coordinador de salones, Jefes de salones, y finalmente, pero no menos importante, se les capacito para cumplir con todas las medidas de bioseguridad, teniendo en cuenta la situación actual, frente a la pandemia.

En dicha capacitación se ilustró sobre todo el tema de manejo de pruebas, específicamente en lo concerniente al material de examen, hojas de respuesta, su diligenciamiento, especificaciones de las pruebas (número de prueba, tipo de prueba, cantidad de preguntas, color de hoja de respuesta, tiempo del examen, tiempo mínimo de permanencia, toma de confrontación dactilar, diligenciamiento de los formatos y afiches, firma de aspirantes, listado de asistencia, Acta de sesión a la devolución del material con la hora de entrega, deberes de cada uno de los roles del personal a cargo y procedimientos antes, durante y después de la aplicación de las pruebas, a efectos de velar y garantizar la seguridad de las mismas.

Del mismo modo, en lo referente a su petición de adjuntar las actas suscritas se precisa que no es posible acceder favorablemente a esta petición, por las siguientes razones:

El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, prescribe que, *Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar.*

Por su parte, el Artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, dispone que es deber de los responsables del tratamiento de datos, entre otros, garantizar al Titular, en todo tiempo, el pleno y efectivo ejercicio del derecho de hábeas data y conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento.

En el mismo sentido, el decreto 1377 de 2013 “*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012.*” en el numeral 3, Artículo tercero, establece:

3. “(...) **Datos sensibles:** *Se entiende por datos sensibles aquellos que afectan la intimidad del Titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición, así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual, y los datos biométricos (...).*”

Concordante con las normas antes citadas, el numeral 3° del Artículo 24 de la Ley 1755 de 2015, ordena que tendrán el carácter de reservado las hojas de vida, bajo los siguientes términos:

“(...) Artículo 24. *Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial: // (...) Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, **incluidas en las hojas de vida, la historia laboral** y los expedientes pensionales **y demás registros** de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica. (...)*” (Resaltado y subrayado por fuera de texto).

Así las cosas, corresponde a la CNSC y a la Universidad Libre como operadora del concurso, garantizar los anteriores preceptos constitucionales y legales, respecto de la información general aportada por el staff logístico en el presente Proceso de selección y de manera particular en lo relacionado con la aplicación de las pruebas escritas.

Sin dejar de lado lo anterior, en el punto 3.9 usted manifiesta “*¿Remitir el acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Salud autorizó la presentación de esta prueba, en medio de la emergencia sanitaria por los altos contagios de COVID 19, que ponen en riesgo a los intervinientes en la ejecución de la prueba y limitan el derecho a quienes presenten síntomas de contagio?*”, y frente a este requerimiento, también se destaca que, no corresponde a una reclamación sobre los

resultados de las pruebas. No obstante, nos permitimos indicarle lo siguiente, aunque como aspirante puede consultar este acto administrativo en internet:

*“Decreto 1754 del 22 de diciembre de 2020, Por el cual se reglamenta el Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020, en lo relacionado con la reactivación de las etapas de reclutamiento, aplicación de pruebas y periodo de prueba en los procesos de selección para proveer los empleos de carrera del régimen general, especial y específico, en el marco de la Emergencia Sanitaria.*

(...)

**ARTÍCULO 2.** *Reactivación de las etapas de reclutamiento y aplicación de pruebas de los procesos de selección.* A partir de la publicación del presente decreto las entidades o instancias responsables de adelantar los procesos de selección para proveer los empleos de carrera de los regímenes general, especial y específico, podrán adelantar las etapas de reclutamiento y aplicación de pruebas, garantizando la aplicación del protocolo general de bioseguridad adoptado por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 666 de 2020 y en las demás disposiciones que las modifiquen o adicionen.” (Subraya fuera de texto)

Ahora, en relación al punto 3.10 en el cual usted solicita *“Informe de las condiciones físicas y ambientales del lugar autorizado para la presentación de las pruebas escritas, esto es, iluminación, bloqueo de ruido externo, posibilidad de distanciamiento, ventilación, lavamanos con dispositivos de jabón, gel antibacterial, toallas desechables, desinfección de calzado, etcétera”*, se precisa que, su inquietud nuevamente no corresponde a una reclamación sobre los resultados de las pruebas, considerando que es la fase en la cual nos encontramos; dispuesta en la ley, y el reglamento para que los aspirantes ejerzan su derecho de defensa y contradicción.

No obstante, se le informa que, para la aplicación de la prueba escrita, se seleccionarán los sitios de aplicación (Colegios / Universidades) que cumplieron las especificaciones técnicas definidas por la CNSC, las cuales contienen las relacionadas por el aspirante. En este sentido, la infraestructura de los sitios mantuvo condiciones físicas adecuadas, teniendo en cuenta ventilación natural para evitar ventiladores o aire acondicionado que recircularan el aire, contando con buena iluminación, con ventanas amplias o luz artificial en óptimas condiciones para la correcta realización de las pruebas escritas; adicionalmente se inspeccionaron posibles ruidos o construcciones aledañas a los sitios de aplicación, de tal manera que los mismos no afectarían la jornada de aplicación.

De igual manera, se dispuso de los elementos necesarios y suficientes para la aplicación del protocolo de Bioseguridad tales como alcohol, gel, jabón, toallas húmedas, elementos de protección para el personal de dactiloscopia entre otros que garantizaron las condiciones requeridas en las instalaciones para desarrollar las pruebas escritas, así como los insumos para realizar desinfección y limpieza y demás medidas del protocolo de bioseguridad.

Dando por cerrado el tema previo, acorde al punto 3.11 de su reclamación, donde expresa puntualmente: *“¿En mi caso cuáles fueron las escalas de la personalidad por las que se concluyó*

*mi NO aptitud para el cargo aspirado y pretendiéndome eliminar del concurso? Solicito la explicación de fondo en qué consisten, en vista de que las instrucciones de presentación advierten que no es necesaria ninguna preparación sino la respuesta natural y espontánea”,* cabe señalar que, de conformidad con el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos reglamentarios, los aspirantes que aplicaron la prueba eliminatoria obtuvieron un resultado de “APTO” o “NO APTO”. Este resultado, se determinó a partir del grado de ajuste del perfil del aspirante (que tanto se aleja) al perfil ideal requerido para el empleo, es decir, a mayor distancia del perfil ideal los resultados se asocian al perfil 'NO APTO' con relación a aspectos de la personalidad, a partir de los cuales los aspirantes adaptan y modifican sus respuestas a las necesidades del entorno, incluyendo tendencias de riesgo para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas, lo que permite clasificar a aquellos candidatos por la distancia entre su perfil y el ideal del empleo.

Para determinar el grado de ajuste del perfil, se realizó un análisis a profundidad de la descripción funcional del empleo, profesiograma (componente psicológico, trastornos del psiquismo e inhabilidades, características y requerimientos de la ocupación), perfil profesiográfico del cargo, responsabilidades, estudios nacionales e internacionales que documentan demandas físicas, ambientales y psicosociales del contexto penitenciario, las características de la personalidad que se requieren medir y evaluar, y los rangos de puntuación ideales o esperados (límite inferior y superior) en cada escala o dimensión evaluadas mediante la prueba de personalidad, obteniendo así, un criterio objetivo para comparar las puntuaciones del candidato con las del perfil ideal.

Con relación a su pregunta respecto a cuáles fueron las escalas de la personalidad por las que se concluyó NO APTO, es pertinente señalar que dado la naturaleza de la prueba, la metodología de calificación y las reglas del concurso, no es posible afirmar que usted es “NO APTO” por una característica en particular, por el contrario, el sistema de evaluación refleja una mirada holística en la que el propósito es el de identificar entre el grupo de aspirantes al cargo por el cual concursa, a aquellos cuyo conjunto de características se aproximan en mayor medida al perfil esperado, con el fin de **elegir a los candidatos que mejor reflejan el ajuste al perfil ideal, en otras palabras quienes estén más cerca de este perfil.** En este orden de ideas, en su caso particular en la prueba eliminatoria obtuvo como resultado “NO APTO”, debido a que a nivel general los aspectos de su personalidad medidos a través de la prueba se alejan del perfil esperado para el cargo mostrando menor ajuste con respecto a su grupo de referencia.

Por ello, amablemente le recordamos que, usted al inscribirse a la presente convocatoria, tuvo oportunidad de conocer previamente los términos definidos para el concurso, entre los que se relacionan a las condiciones mediante las cuales se determinarían tanto las pruebas a aplicar como sus resultados, por tanto, conocía de antemano que solo aquellos aspirantes que fueran evaluados como APTOS continuarían en el proceso de selección que acá nos ocupa, de conformidad a lo establecido en los Acuerdos de Convocatoria y sus Anexos.

En respuesta al punto número 4 de su reclamación, se precisa que, la interpretación efectuada es incorrecta; toda vez que, el reglamento del concurso lo constituyen los Acuerdos y sus Anexos, los

cuales son de obligatorio cumplimiento, fueron amplia y previamente divulgados y conocidos por los aspirantes y en ellos se establecen las reglas y condiciones del Proceso. La publicación de los resultados se realizó el 10 de julio y los aspirantes tuvieron 6 días calendario para presentar sus reclamaciones; los dos días después del acceso son adicionales para complementar la reclamación.

En este orden, se reitera que el día 01 de julio del presente año, la CNSC publicó en su página web, un aviso en el que se informó:

*“Publicación de Resultados Pruebas Escritas para los Empleos de Dragoneantes y Ascensos Convocatoria No. 1356 de 2019 INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia*

*La Comisión Nacional del Servicio Civil informa que el día 09 de julio de 2021 se publicarán los resultados de las pruebas escritas.*

*Para conocer los resultados, los aspirantes **deben ingresar con su usuario y contraseña** al enlace del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-, a través de la página [www.cnscc.gov.co](http://www.cnscc.gov.co)*

*Las reclamaciones podrán ser presentadas por los aspirantes ÚNICAMENTE a través de SIMO, desde las 00:00 horas del día 12 de julio de 2021 hasta las 23:59 horas del día 16 de julio de 2021, en los términos del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.” (Subraya fuera de texto)*

Finalmente se recuerda lo establecido en los Anexos del Acuerdo:

**1.2. Condiciones previas a la etapa de inscripciones**

(...)

- d) *Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones establecidas para este proceso de selección, en concordancia con las disposiciones contenidas en el numeral 4, de los Requisitos Generales de Participación, del artículo 7 de los Acuerdos que lo regulan.*

Así las cosas, es responsabilidad de los aspirantes, leer detalladamente el reglamento del Proceso antes de su inscripción.

En última instancia, para responder el numeral 5 objeto de su reclamación en la cual usted solicita de forma expresa, “suspender preventivamente, el proceso de selección hasta que se profiera decisión que ponga fin a la actuación administrativa que debe iniciarse dadas las denuncias que esta reclamación contiene”, nos permitimos aclararle que, no se dan los presupuestos contemplados en la norma citada, para suspender el Proceso. El concurso se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales que orientan estos Procesos de Selección, tales como, el mérito, el debido proceso, la igualdad, la buena fe, sin asomo de irregularidad alguna.

Además, la evaluación de las pruebas se efectuó de manera objetiva y en igualdad de condiciones para todos los aspirantes, sin que en ningún momento se hubieren presentado situaciones que conlleven irregularidades o violación de derechos.

Vigilancia y Educación

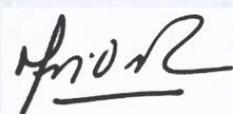
Con fundamento en lo antes expuesto, y considerando que los resultados de las pruebas se encuentran ajustados a derecho y a lo establecido en los Acuerdos de Convocatoria y sus Anexos, se confirman los resultados publicados para el aspirante.

La decisión a la presente reclamación responde de fondo cada una de sus peticiones, y acoge en su formalidad, la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el artículo 22 del Código Contencioso Administrativo, en los términos sustituidos por la Ley 1755 de 2015.

Esta decisión se comunica a través de la página web oficial de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con el procedimiento de la convocatoria y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su artículo 33.

Finalmente, se informa al aspirante que, contra la presente decisión, no procede ningún recurso conforme con lo dispuesto por el inciso 2° del artículo 13 del Decreto 760 de 2005.

Cordialmente,



**María Del Rosario Osorio Rojas**  
Coordinadora General,  
Proceso de Selección No. 1356 de 2019- INPEC.

*Proyectó: Lucy Rosario Amaya Bastilla*

*Revisó: Sonia Yepes*

*Auditó: Cristófer Blandón*

*Aprobó: Ana Dolores Correa Camacho – Coordinadora Jurídica*

**LA SUBDIRECTORA DE TALENTO HUMANO (C)  
DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC  
NIT. 800.215.546-5**

**CERTIFICA:**

Que la información emitida en esta certificación está soportada con la documentación y registros de calidad que reposan en la historia laboral, Aplicativo Humano Web, Manual de funciones vigente al periodo de vinculación y actos administrativos avalados por el Director General.

Que el señor@ **WILMER JAMES MENESES BONILLA** quien se identifica con cédula ciudadanía N° 4.611.890 expedida en Popayan (Cau). labora en este Instituto desde el 5 de abril de 2000 a la fecha.

**1. Empleo actual**

Desempeña desde el 21 de abril de 2016 el empleo de **Inspector**, Código 4137 Grado 13. Actualmente labora en la 235 CARCEL Y PEN. ALT. MED. SEG. DE POPAYAN INCLUYE PABELLON RECLUSION-ESPECIAL.

**2. Inscripción y Registro en el escalafón de Carrera Penitenciaria y Carcelaria:**

Fue inscrit@ en Escalafón de Carrera Penitenciaria mediante Resolución No. 023 del 25 de septiembre de 2003. Y se realizó actualización por ascenso por concurso curso mediante Resolución 3856 del 4 de agosto de 2016

**3. Interdicción en el ejercicio del empleo:**

A la fecha el peticionario no registra en su historia laboral declaración de estado de Interdicción.

**4. Reconocimientos otorgados por el INPEC en ejercicio de sus funciones:**

Nombre Distinción	No. Vez
Medalla al Valor	-
Servicios Distinguidos	1
Mejor servidor penitenciario	-

cuenta la calificación definitiva obtenida durante el periodo 2019, tal como lo indica el numeral 4.4 del ANEXO MODIFICATORIO DEL ANEXO No. 1 ASCENSOS del Acuerdo No. CNSC 20191000009546 del 20 de diciembre de 2019, que establece:

“4.4. Criterios valorativos para puntuar la evaluación del desempeño laboral. Para la valoración de la evaluación del desempeño del último periodo de calificación (Del 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020) (...)”

## 6. Antecedentes Disciplinarios en el INPEC.

Esta Subdirección en virtud de lo normado en la materia no es competente para llevar registro de antecedentes disciplinarios ni expedir certificaciones de tal índole, siendo la Procuraduría General de la Nación la única competente.

Se aclara que de ser informado por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario que en los últimos tres (03) años, contados desde el 03 de enero de 2016 hasta la fecha, reporta sanciones disciplinarias en el INPEC, le será informado a la Comisión Nacional del Servicio Civil a fin de que se tomen las medidas pertinentes.

Se expide la presente certificación en Bogotá D.C., a los quince (15) días de febrero de 2021, con destino a la Comisión Nacional del Servicio Civil, Convocatoria 1356 de 2019 – INPEC Ascensos Cuerpo de Custodia.



LUZ MIRYAM TIERRADENTRO CACHAYA (C)

Elaborado por: Angélica Rodríguez Barreto – Coordinadora Administración de Historias Laborales  
Fecha de elaboración: 15 de febrero de 2021  
Archivo: Escritorio / APELYS\_HV / Entes GADMI / Entes 2020