

ACCIÓN DE TUTELA

Bogotá, D.C., 21 de octubre de 2025

JUZGADO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO (REPARTO)

E. S. D.

Referencia: Acción de tutela para la protección de derechos fundamentales

Accionante: Miguel Johan Lizarazo Calderón

Accionada: Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Yo, Miguel Johan Lizarazo Calderón, mayor de edad, identificado con cédula de ciudadanía No. [REDACTED] Bogotá, actuando en nombre propio, interpongo acción de tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), por la vulneración de mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al mérito, a la transparencia y al acceso a la información pública, en el marco del proceso de selección Nación 6 – Empleo OPEC 212009, Código 2028, Servicio Geológico Colombiano (SGC).

I. HECHOS

1. Participé en el proceso de selección Nación 6, adelantado por la CNSC, para el empleo OPEC 212009 – Código 2028 del SGC.
2. En las fases previas a la entrevista obtuve los siguientes puntajes: Funcionales (60 %) 76.66, Comportamentales (10 %) 81.66 y Antecedentes (20 %) 70.00, ocupando el primer lugar parcial en el concurso (90 % acumulado).
3. Durante la prueba de entrevista, correspondiente al 10 % restante de la calificación y realizada el 9 de agosto de 2025, los aspirantes que compartieron salón conmigo no concursaban para el mismo cargo, mientras que mis competidores directos al mismo empleo fueron entrevistados en otros salones por ternas distintas.
4. Durante la entrevista se produjeron irregularidades procedimentales. Los jurados y la jefe de salón incurrieron en errores durante la fase grupal y omitieron injustificadamente mi participación en una de las rondas de preguntas.
5. En la prueba de entrevista (10 %), obtuve un puntaje de 47.77, lo que me ubicó en el puesto 13 dentro de esa fase y me hizo descender al tercer lugar en el consolidado general. Mis competidores directos alcanzaron calificaciones significativamente superiores, con diferencias de hasta un 63 %.

6. En la revisión presencial de la prueba, realizada el 13 de septiembre de 2025, únicamente se me permitió observar una hoja resumida de calificación, sin acceso a las actas de motivación individual de cada jurado ni a la grabación de audio correspondiente a la entrevista

II. IRREGULARIDADES PROCEDIMENTALES

Durante la entrevista se presentaron vicios de procedimiento plenamente verificables en la grabación de la sesión, los cuales vulneraron el principio de igualdad y el derecho al debido proceso (art. 29 de la Constitución Política):

1. Confusión en las preguntas grupales:

Durante la fase grupal, la jefe de salón cometió errores en la conducción de la prueba. Indicó a los aspirantes que debíamos leer las preguntas “2 y 3” incluidas —según sus palabras— en la hoja individual, pero dichas preguntas no se encontraban en el material entregado. Ante las observaciones insistentes de varios participantes, quienes señalamos la ausencia de esas preguntas, la jefe de salón detuvo la sesión visiblemente confundida, revisó los documentos que tenía en sus manos y consultó sin éxito con los jurados, quienes tampoco supieron cómo proceder.

Frente a la confusión generalizada, la jefe de salón suspendió la entrevista y abandonó el aula para buscar apoyo, dejando la sesión interrumpida durante varios minutos. Al regresar, reconoció expresamente que el material de aplicación que le habían proporcionado estaba incompleto. Mientras intentaba decidir cómo continuar, ingresó un supervisor, quien le indicó “*ceñirse al libreto*”, ordenando reanudar la prueba. En ese momento, la jefe de salón entregó una única hoja disponible a uno de los aspirantes, instruyéndolo para leer en voz alta las preguntas “2 y 3” al resto del grupo.

2. Omisión de turno:

Durante la fase individual de la entrevista, los jurados formularon preguntas de manera secuencial a los aspirantes, bajo la coordinación de la jefe de salón, quien determinaba el orden de intervención. En una de las rondas fui omitido: no se me formuló una de las preguntas asignadas, mientras que los demás aspirantes sí participaron en todas las rondas previstas. Esta omisión redujo mi tiempo de exposición, me impidió desarrollar respuestas en igualdad de condiciones y afectó directamente mi calificación ante los jurados, toda vez que estos diligenciaban sus apreciaciones en hojas individuales cuando un aspirante tenía la palabra.

Estos episodios —plenamente constatables en la grabación y respaldados por la declaración firmada por dos de los aspirantes presentes en la misma sala (Anexo 1)— generaron desorientación entre los aspirantes, alteraron la dinámica y el tiempo de evaluación, y vulneraron el principio de igualdad de trato entre participantes.

En su conjunto, estas irregularidades rompen la posibilidad de estandarizar y replicar la prueba de entrevista en las mismas condiciones en diferentes salones y en otros grupos de candidatos, donde estos hechos son difícilmente reproducibles. Además, evidencian una grave falta de preparación del personal

aplicador, en contravía de los artículos 17 y 18 del *Acuerdo CNSC 092 de 2023*, que exigen condiciones homogéneas de evaluación, jurados entrenados y aplicación estandarizada del instrumento.

III. INCONGRUENCIAS Y SESGOS EN LA CALIFICACIÓN

Los resultados de la entrevista evidencian discrepancias injustificadas entre aspirantes al mismo cargo. Mis competidores directos para el empleo OPEC 212009 fueron evaluados por ternas distintas en otros salones, obteniendo calificaciones significativamente superiores (77.77 y 72.44 puntos) frente a mi puntaje de 47.77. La Tabla 1 presenta la comparación de los resultados obtenidos por los aspirantes al mismo cargo evaluados en diferentes salas.

Tabla 1. Resultados de entrevista en OPEC 212009, diferentes salas

Puesto	Nº evaluación	Nº inscripción	Puntaje	Diferencia
1	1150232994	798097558	77,77	+63 %
2	1150232932	810584565	72,44	+52 %
13 (Miguel Lizarazo)	1150232974	778831847	47,77	—

Estas diferencias se hacen aún más evidentes al observar que, en mi salón, los puntajes obtenidos fueron anómalamente bajos en comparación con los registrados en otras salas. La Tabla 2 muestra los resultados de tres de los cinco aspirantes que participaron conmigo en la entrevista, junto con los cargos OPEC a los que aplicaban y los puntajes más altos alcanzados para esos mismos cargos en salas evaluadas por otras ternas.

Tabla 2. Resultados de entrevista, misma terna, misma sala

Puesto asignado en la entrevista	Nombres aspirantes	Cargo (OPEC - código)	Número de inscripción entrevista	Puntaje (%) Entrevista	Mejor Puntaje (%) mismo Cargo diferente terna	Número de inscripción- Mejor Puntaje diferente terna
2	Omar Gonzalo Santafé Alfonso	OPEC 211967 Código 2028	784439066	33.55	75.77	810228142
3	Ana Milena Sarabia Gómez	OPEC 211973 Código 2028	772735817	45.55	52.44	813885706
5	Miguel Lizarazo	OPEC 212009 Código 2028	778831847	47.77	77.77	798097558

La diferencia de hasta un 63 % entre los puntajes obtenidos por aspirantes al mismo cargo (OPEC 212009, Tabla 1), evaluados por distintas ternas, excede cualquier margen razonable de variabilidad interevaluador en un instrumento estructurado. A pesar de haber obtenido la segunda mejor calificación de mi salón, el promedio general de la sala en la que fui entrevistado resultó sustancialmente inferior al de las demás, lo que evidencia una falta de homogeneidad en la aplicación del instrumento, ausencia de

calibración entre jurados y un sesgo estructural de calificación y severidad por parte de la terna que me evaluó.

Estos resultados, junto con las irregularidades procedimentales evidenciadas durante la entrevista, sugieren una aplicación deficiente y poco uniforme de las rúbricas de evaluación por parte de los jurados. En consecuencia, solicité formalmente a la CNSC los soportes que acreditaran la capacitación impartida a los jurados antes de la aplicación de la entrevista, conforme a lo establecido en los artículos 17 y 18 del Acuerdo CNSC 092 de 2023, que exigen jurados entrenados y procedimientos estandarizados. No obstante, dicha solicitud fue negada.

Asimismo, durante la revisión de las hojas de calificación entregadas el 13 de septiembre de 2025, se evidenciaron incongruencias en las valoraciones asignadas. Varios ítems de naturaleza similar recibieron puntajes dispares —por ejemplo, algunos con tres puntos y otros con cero— sin justificación aparente. Competencias como liderazgo, retroalimentación, toma de decisiones y pensamiento crítico fueron calificadas con “0” o “1” punto, a pesar de que, como se constata en la grabación, expuse alternativas técnicas, asumí vocería, propuse secuencias de acción y respondí con claridad y respeto. Además, las calificaciones otorgadas a los ítems “toma de decisiones” y “pensamiento crítico” resultan incompatibles, considerando que mis respuestas se sustentaron en más de siete años de experiencia en el Servicio Geológico Colombiano, desempeñando funciones directamente relacionadas con el cargo OPEC 212009.

Por ello, en garantía de mi derecho al debido proceso, solicité a la CNSC la revisión integral de la entrevista con base en la grabación y la recalificación por parte de una terna distinta e imparcial; sin embargo, dicha petición fue negada.

IV. ACTUACIONES PREVIAS ANTE LA CNSC

Con fundamento en el Acuerdo CNSC 092 de 2023 (art. 17), que exige entrevistas estructuradas, estandarizadas y con jurados previamente capacitados, el 16 de septiembre de 2025 presenté reclamación formal ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en la que señalé puntualmente:

1. Deficiencias en la aplicación y capacitación de jurados, que generaron vicios de forma en la práctica de la entrevista.
2. Vulneración de los principios de igualdad y mérito, derivada de la heterogeneidad intersalas e interternas.
3. Incongruencias en la calificación, con puntajes atípicos y ausencia de motivación individualizada.
4. Solicité expresamente la preservación de la grabación íntegra de la entrevista, la revisión imparcial por una terna alterna, la entrega de estadísticas agregadas por salón y terna, las actas de jurados, los soportes de capacitación y, en subsidio, la nulidad o repetición de la entrevista en condiciones de igualdad.

La respuesta de la Universidad Libre / CNSC (publicada en la plataforma SIMO el 25 de septiembre de 2025) fue negativa en todos los puntos solicitados, argumentando razones formales sin resolver el fondo de las irregularidades planteadas. En particular:

1. Negaron el acceso a la grabación alegando “reserva”, citando la Sentencia T-180 de 2015, pero sin aplicar la regla allí establecida, que autoriza el acceso personal y controlado al concursante.
2. Descartaron la revisión por una terna imparcial, alegando que “no está prevista en la convocatoria”, sin abordar el problema sustantivo del sesgo intersalas ni la falta de homogeneidad estadística.
3. Negaron la revisión de las entrevistas de los demás aspirantes al mismo cargo (OPEC 212009 – Código 2028), argumentando que “la información solicitada tiene carácter reservado”, contraviniendo jurisprudencia reiterada del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, que exigen garantizar igualdad y comparabilidad en la aplicación de entrevistas (Sentencias C-372/99, SU-613/02 y Exp. 11001032500020150105300).
4. Negaron los vicios procedimentales, alegando que “no se evidenciaron en actas”, sin contrastar con la grabación ni con los testimonios de los aspirantes presentes en la misma sala.
5. Respecto a los ítems sin calificación y las notas atípicas, se limitaron a afirmar que “significa conducta no observada”, sin motivar caso por caso ni justificar la disparidad entre ítems de naturaleza similar (calificados en ocasiones con 3 y en otras con 0 puntos).
6. Rechazaron la entrega de estadísticas agregadas, invocando “reserva de datos personales”, aunque lo solicitado se refería exclusivamente a información técnica y anonimizada necesaria para verificar la homogeneidad del proceso.
7. No entregaron las actas de los jurados ni los soportes de capacitación, limitándose a afirmar genéricamente que “se brindó capacitación”, sin evidencia documental. Estos soportes son esenciales para establecer el cumplimiento del entrenamiento exigido por el artículo 17 del Acuerdo 092 de 2023.
8. Finalmente, negaron la nulidad o repetición de la entrevista, afirmando que “no existe razón alguna para invalidar los resultados”, sin analizar los hechos concretos denunciados ni los vicios de procedimiento documentados.

La propia respuesta indicó que no procedía recurso alguno, cerrando toda posibilidad de impugnación dentro de la vía administrativa y dejándome sin otro medio eficaz para la protección de mis derechos fundamentales, por lo que acudo legítimamente a esta acción de tutela conforme al artículo 86 de la Constitución y al principio de subsidiariedad establecido en el Decreto 2591 de 1991.

V. ANÁLISIS TÉCNICO-ESTADÍSTICO

En su respuesta a mi reclamación, la CNSC sostiene que “*la evaluación por tres entrevistadores garantiza objetividad*”. Sin embargo, tal afirmación carece de sustento técnico y contradice principios ampliamente reconocidos en medición y evaluación psicométrica, así como estándares aplicables a procesos de selección por mérito. La presencia de tres evaluadores por sala puede reducir el sesgo individual e incrementar la confiabilidad promedio, pero no elimina la subjetividad ni asegura comparabilidad entre salas. Esto se deriva de la Teoría Clásica de los Tests y la Teoría de la Generalizabilidad, donde la puntuación observada contiene componentes de error y diversas “*facetas*” (jurado, ítem, ocasión, sala) que deben estimar y controlarse con métodos formales.

1. Problema técnico-estadístico de la evaluación por tres jurados

En las evaluaciones basadas en juicio de expertos, la participación de tres evaluadores no garantiza por sí misma la objetividad, la fiabilidad ni la comparabilidad de los resultados. Cuando los aspirantes son calificados por ternas diferentes, sus puntajes solo pueden considerarse estrictamente comparables si se demuestra: (i) concordancia interevaluador mediante coeficientes apropiados —por ejemplo, el coeficiente de correlación intraclase (ICC) para variables continuas u ordinales, y el índice Kappa para variables categóricas o dicotómicas—; (ii) uniformidad en las condiciones de aplicación (tiempo, preguntas, ambiente); y (iii) calibración previa de la rúbrica y de los evaluadores. La literatura clásica en psicometría establece que la confiabilidad debe demostrarse empíricamente mediante dichos coeficientes, y no asumirse con base únicamente en el uso de una misma rúbrica.

En concreto, es necesario aplicar procedimientos que permitan estimar la consistencia interevaluador, la varianza atribuible a cada jurado o sala y el grado de homogeneidad en la aplicación del instrumento, preferiblemente mediante modelos de análisis de varianza (ANOVA) o modelos mixtos, así como estudios de generalizabilidad que descomponen la varianza en distintas facetas —candidato, jurado, terna, interacción y residuo.

2. Estándares técnicos y métricas requeridas

Los *Standards for Educational and Psychological Testing* (AERA/APA/NCME, 2014) y las *ITC Guidelines on Test Use* establecen la obligación de contar con evidencias de validez, confiabilidad y equidad, así como con procedimientos adecuados de administración y calificación antes de utilizar los puntajes en decisiones de alto impacto. Estos documentos constituyen el principal referente técnico en materia de evaluación educacional y laboral.

En el ámbito de la selección de personal, las *SIOP Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures* (2018), alineadas con los *Standards* de 2014, exigen, entre otros aspectos, la capacitación y evaluación de la consistencia de los evaluadores, así como evidencia empírica que respalde la interpretación y el uso de los puntajes obtenidos en entrevistas estructuradas y rúbricas de desempeño.

En el contexto del presente proceso, la validez y comparabilidad de los resultados entre aspirantes dependen de demostrar empíricamente que las diferentes ternas de jurados calificaron bajo criterios homogéneos. Para ello, los estándares internacionales establecen métricas específicas que permiten evaluar la consistencia intersalas y la homogeneidad interevaluador. Entre ellas se destacan:

a. **Coefficiente de correlación intraclase (ICC).** Este indicador cuantifica el grado de acuerdo entre evaluadores que califican el mismo constructo. Su aplicación entre ternas o salas permite determinar si las calificaciones emitidas por diferentes grupos de jurados son estadísticamente equivalentes. La ausencia de un ICC alto (≥ 0.75) entre salas evidenciaría falta de calibración y sesgo sistemático de severidad o indulgencia.

b. **Coefficiente Kappa multijuez (p. ej., Fleiss).** En los ítems evaluados de forma dicotómica o categórica (por ejemplo, presencia/ausencia de liderazgo, pensamiento crítico, etc.), el Kappa multijuez permite medir el grado de concordancia más allá del azar. Valores bajos de Kappa entre ternas o salas indicarían que los jurados interpretaron y aplicaron los criterios de manera inconsistente.

c. **Modelos de varianza, mixtos o de Teoría de la Generalizabilidad.** Estos modelos descomponen la varianza total del puntaje en sus componentes principales —candidato, jurado, terna/sala e interacciones— y permiten identificar la proporción de variabilidad atribuible a cada fuente. En el caso concreto, la existencia de una varianza significativa asociada a la “sala” o a la “terna” demostraría que las calificaciones dependen más del grupo evaluador que del desempeño real de los candidatos, afectando la equidad del proceso.

d. **Análisis descriptivos y pruebas de homogeneidad entre salas.** El cálculo de medias y desviaciones estándar por terna, junto con pruebas de homogeneidad de varianzas (como Levene o Brown–Forsythe), permite detectar diferencias sistemáticas en la severidad o indulgencia de las ternas. En este proceso, las diferencias de hasta un 63 % en los puntajes entre aspirantes al mismo cargo (OPEC 212009) constituyen evidencia empírica de varianza intersalas significativa, lo que contradice el supuesto de estandarización exigido por el Acuerdo CNSC 092 de 2023.

3. Caso concreto: OPEC 212009

El análisis de los estándares técnicos y de las métricas requeridas demuestra que la participación de tres entrevistadores no garantiza, por sí sola, la objetividad de las entrevistas aplicadas a los aspirantes al cargo OPEC 212009 en diferentes salas. Por el contrario, la objetividad y la equidad del proceso dependen de la aplicación de métricas estadísticas que permitan estimar el grado real de consistencia y coherencia de los evaluadores entre salas. La omisión de estos análisis impide afirmar que las entrevistas fueron comparables o realizadas bajo condiciones homogéneas, lo que compromete directamente la confiabilidad y la validez del proceso de selección.

En el presente caso, la CNSC se limitó a sostener que “*la evaluación por tres entrevistadores garantiza objetividad*”, sin aportar evidencia empírica alguna —ni estadísticas descriptivas (medias, desviaciones estándar), ni coeficientes de correlación intraclase (ICC), ni índices de concordancia (Kappa), ni análisis de varianza o estudios de generalizabilidad— que demostraran la homogeneidad entre ternas o

salas. Este enfoque parte de un supuesto erróneo de independencia perfecta entre jueces y uniformidad absoluta de criterios, lo cual es técnica y estadísticamente insostenible conforme a la bibliografía y a los estándares citados.

Esta limitación se agrava al considerar los vicios de procedimiento documentados en la Sección II y plenamente verificables en la grabación de la entrevista, los cuales impidieron garantizar condiciones equivalentes entre los diferentes salones y grupos de aspirantes. En consecuencia, al no asegurar la fiabilidad ni la comparabilidad de los resultados entre ternas o salas, la CNSC incumplió su deber de garantizar la equidad del proceso y la aplicación homogénea de los criterios de evaluación, afectando de manera directa la transparencia, la validez y la integridad del concurso.

Esta deficiencia metodológica constituye una vulneración concreta de los principios de mérito, igualdad de trato y acceso en condiciones de equidad al empleo público. Dicha vulneración se materializa en las disparidades sustantivas de puntajes observadas entre los aspirantes al mismo cargo OPEC 212009, evaluados bajo condiciones distintas y por ternas no calibradas.

En consecuencia, se adjuntan como Anexos técnicos 2, 3 y 4 las fuentes bibliográficas y normativas técnicas que sustentan los criterios aquí invocados.

VI. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. Subsidiariedad

No existe recurso administrativo eficaz contra los resultados de la entrevista. La vía contencioso-administrativa, aunque formalmente procedente, resulta ineficaz frente a la inminente conformación de las listas de elegibles, generando un perjuicio irremediable al derecho de acceso al empleo público por mérito.

2. Normas aplicables y principios rectores

El Acuerdo CNSC 092 de 2023, artículo 17, dispone que la entrevista debe aplicarse bajo condiciones iguales y estandarizadas, mediante jurados previamente entrenados, garantizando uniformidad en los criterios de valoración. A su vez, los artículos 13, 40 y 125 de la Constitución Política reconocen el derecho a la igualdad, la participación en el ejercicio del poder público y el acceso a la función pública por concurso de méritos, bajo los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad.

3. Régimen legal

La Ley 909 de 2004, eje normativo del sistema de mérito, dispone que las pruebas deben valorar la capacidad e idoneidad de los aspirantes conforme a criterios objetivos e imparciales. El Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.6.14, regula la entrevista, ordenando que sea grabada y conservada por un término no inferior a seis (6) meses, y que los jurados motiven por escrito las calificaciones otorgadas, precisamente para permitir la trazabilidad y control de posibles sesgos.

4. Jurisprudencia del Consejo de Estado

La Sentencia 01053 de 2019 (Convocatoria 318 de 2014 – ANM) estableció que la entrevista no puede implicar valoraciones subjetivas ni simpatías personales, y que las entidades deben implementar mecanismos de control y verificación (como grabaciones y actas motivadas) para garantizar homogeneidad interjurado.

En el mismo fallo se fijaron reglas de obligatorio cumplimiento:

- Evitar subjetividad y favoritismos.
- Aplicar protocolos uniformes entre todas las salas.
- Exigir motivación escrita y verificable de cada calificación.
- Garantizar igualdad real de condiciones entre aspirantes.

5. Jurisprudencia constitucional.

La Corte Constitucional, en las sentencias C-372 de 1999, SU-613 de 2002, C-478 de 2005 y C-105 de 2013, definió que la entrevista en un concurso de méritos sólo es válida si:

- Tiene carácter accesorio y no decisivo frente a pruebas objetivas.
- Se realiza con parámetros predefinidos y públicos, que garanticen comparabilidad real entre aspirantes.
- Los entrevistadores consignan resultados motivados por escrito, evitando arbitrariedad.
- Existen mecanismos de control y grabación que permitan verificar la uniformidad del procedimiento.

Con fundamento en los artículos 13, 29, 40 y 125 de la Constitución Política, en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo CNSC 092 de 2023, se configura una vulneración evidente de los derechos fundamentales a la igualdad, al mérito y al debido proceso.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional —Sentencias SU-613 de 2002, C-478 de 2005 y C-105 de 2013— y del Consejo de Estado —Sentencia 01053 de 2019— ha reiterado que las entrevistas dentro de un concurso de méritos deben ser uniformes, motivadas, estandarizadas y verificables, garantizando condiciones de igualdad material entre aspirantes.

En el presente proceso se acredita la falta de homogeneidad intersalas, derivada de las diferencias sustanciales en la aplicación de la entrevista por ternas distintas de jurados, así como la ausencia de criterios objetivos y comparables de evaluación. Estas irregularidades vulneran de manera directa el derecho a la igualdad (art. 13 C.P.), el principio del mérito (arts. 40 y 125 C.P.) y los estándares jurisprudenciales que exigen uniformidad, motivación y control verificable en el desarrollo de la prueba de entrevista.

VII. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Durante la etapa de entrevista se presentaron vicios de forma, incongruencias y sesgos en la calificación, los cuales afectaron la comparabilidad de los resultados y quebrantaron la igualdad entre aspirantes. Este proceder vulnera el derecho fundamental a la igualdad (art. 13 C.P.), el principio del

mérito en el acceso a la función pública (arts. 40 y 125 C.P.), y los principios de objetividad, transparencia e imparcialidad previstos en la Ley 909 de 2004 y en el artículo 2.2.6.14 del Decreto 1083 de 2015.

Asimismo, la negativa de la CNSC a permitir el acceso a la grabación de la entrevista, a las motivaciones escritas de las calificaciones de los jurados y a los datos estadísticos necesarios para un análisis independiente, impidió ejercer un control efectivo sobre la legalidad y razonabilidad de las decisiones adoptadas. Esta omisión vulnera el derecho fundamental al debido proceso (art. 29 C.P.) y el principio de publicidad y transparencia que rige toda actuación administrativa.

En consecuencia, los hechos descritos configuran una vulneración concreta, actual y verificable de los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso administrativo y al acceso a la función pública por mérito, consagrados en los artículos 13, 29, 40 y 125 de la Constitución Política.

Por ello, resulta necesaria la intervención del juez constitucional para restablecer las condiciones de igualdad y objetividad del concurso, garantizando la protección inmediata y efectiva de los derechos vulnerados.

VIII. PRETENSIONES

1. Amparar mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al mérito y a la defensa, vulnerados durante la etapa de entrevista del proceso de selección OPEC 212009 – Código 2028.
2. Ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) conservar la grabación íntegra y los metadatos de la entrevista correspondiente, garantizando su integridad y disponibilidad para efectos de control judicial.
3. Ordenar a la CNSC practicar una revisión integral, motivada e ítem por ítem, confrontando las hojas de calificación de los jurados con la grabación de la sesión. Dicha revisión deberá ser realizada por una terna alterna, imparcial y externa, que emita una nueva valoración para todos los aspirantes al mismo cargo (OPEC 212009 – Código 2028) en condiciones de igualdad.
4. Ordenar a la CNSC entregar al juez y al accionante los análisis estadísticos y psicométricos del comportamiento de los puntajes obtenidos en las distintas salas donde se practicaron las entrevistas del cargo OPEC 212009, con el fin de verificar la existencia o ausencia de homogeneidad y comparabilidad entre ternas.

Pretensiones subsidiarias

En caso de que no sea posible la revisión técnica imparcial solicitada, se solicita subsidiariamente:

- a. Repetir la entrevista en condiciones homogéneas para todos los aspirantes al cargo OPEC 212009, de modo que sean evaluados por la misma terna, en la misma sala y bajo idénticas condiciones de tiempo, formato y criterios de calificación.
- b. Excluir la entrevista del consolidado de resultados del cargo OPEC 212009, computando únicamente el 90 % correspondiente a las demás fases del concurso.

c. Declarar la nulidad de la entrevista practicada a los aspirantes del cargo OPEC 212009 por vicios de forma, con el consecuente cómputo exclusivo del 90 % de las demás etapas.

Medida provisional

Suspender de manera inmediata los efectos de la prueba de entrevista y de cualquier acto administrativo que modifique mi posición en el proceso, hasta tanto se resuelva de fondo la presente acción de tutela.

IX. PRUEBAS

Se aportan como pruebas documentales los siguientes elementos:

1. Resultados CNSC OPEC 212009.
2. Anexo 1. Declaración conjunta de aspirantes – Proceso Nación 6 – SGC.
3. Copia de la reclamación presentada ante la CNSC
4. Respuesta emitida por la CNSC a la reclamación.
5. Copia del Acuerdo 092 de 2023.

X. ANEXOS

Se adjuntan como documentos de soporte doctrinal y jurisprudencial:

- Anexo 2. Standards for Education and Psychological Testing.
- Anexo 3. Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures.
- Anexo 4. International Test Commission Guidelines.
- Sentencias C-105 de 2013, C-372 de 1999, C-478 de 2005 y SU-613 de 2002.

XI. JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos.

XII. NOTIFICACIONES

Accionante:

Miguel Johan Lizarazo Calderón

C.C.

Correo: .

Celular: .

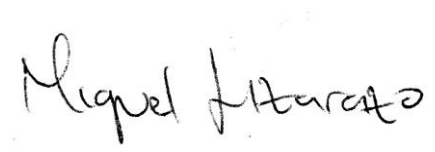
Entidad accionada:

Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC

Calle 26 No. 69-76, Torre 1, Piso 11, Bogotá D.C.

Correo: contactenos@cncs.gov.co

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, reading "Miguel Lizarazo". The signature is written in a cursive style with a large initial 'M' and a stylized 'L'.

Miguel Johan Lizarazo Calderón
C.C.