

SEÑOR

JUEZ CONSTITUCIONAL (REPARTO)

E. S. D.

ACCIÓN DE TUTELA: CON SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL URGENTE

ACCIONANTE: JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO – C.C. 1.002.965.443

ACCIONADAS: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y UNIVERSIDAD LIBRE

VINCULADO: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

PROCESO: Proceso de Selección No. 2668 de 2024 – INPEC 11, Cuerpo de Custodia y Vigilancia

OPEC: 228807

EMPLEO: Dragoneante Complementación Hombres – Código 4114, Grado 11

RESULTADO CONOCIMIENTOS: 73,33 puntos – APROBADO

RESULTADO PERSONALIDAD: NO APTO

I. OBJETO DE LA ACCIÓN

El señor JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO promueve acción de tutela para obtener la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso administrativo, defensa y contradicción, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, buena fe, confianza legítima y petición, presuntamente vulnerados dentro del Proceso de Selección No. 2668 de 2024 – INPEC 11, con ocasión del resultado obtenido en la Prueba de Personalidad.

El accionante superó la Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades con 73,33 puntos. Sin embargo, fue excluido del proceso por haber obtenido resultado NO APTO en la Prueba de Personalidad, prueba de carácter eliminatorio según las reglas del proceso.

La controversia no consiste en pedir al juez que sustituya a los expertos en psicometría ni en afirmar que una valoración psicológica diferente obliga automáticamente a declarar APTO al accionante. Lo que se solicita es verificar que el instrumento utilizado, la metodología de evaluación, los criterios de calificación, la determinación del perfil de referencia y la aplicación individual de esos parámetros cuenten con soporte técnico suficiente, sean verificables y hayan sido aplicados conforme a las reglas previamente establecidas.

Existe además un elemento objetivo particular: el accionante se encuentra vinculado actualmente al INPEC en calidad de Dragoneante en provisionalidad desde el 1 de octubre de 2024 y presta servicios en la Cárcel y Penitenciaría de Alta y Media Seguridad de Popayán. La certificación laboral expedida por el propio INPEC describe funciones sustancialmente relacionadas con seguridad, custodia, vigilancia, control de personas privadas de la libertad, manejo de situaciones propias del servicio y cumplimiento de protocolos penitenciarios.

A ello se suma que una valoración ocupacional realizada por ZONAMEDICA MR SAS el 15 de junio de 2024 incluyó una prueba psicológica 16PF y señaló que el resultado se encontraba dentro de los

parámetros normales de acuerdo con los rasgos de personalidad para el cargo al cual se postulaba. El mismo documento registró concepto de aptitud para el cargo. Este antecedente no se presenta como prueba concluyente de error en la prueba del concurso, porque los instrumentos pueden tener finalidades y metodologías diferentes, pero sí constituye un elemento objetivo que amerita ser considerado al examinar la suficiencia y trazabilidad de la decisión de NO APTO.

La propia respuesta administrativa contiene elementos especialmente relevantes para el control judicial: reconoce que la prueba utilizó dieciséis dimensiones en el resultado individual; informa que las dimensiones 14 y 15 obtuvieron puntaje directo y grado de cumplimiento igual a cero; explica que un cero puede derivar de omisiones superiores al 10 % o de procedimientos de validación de respuestas; y admite que no realiza una interpretación individualizada adicional a los puntajes que se comparan con el criterio de APTO/NO APTO. La controversia, por tanto, se centra en establecer cuál fue exactamente la causa de los ceros, cómo se aplicaron las reglas al accionante y cómo esos datos produjeron la exclusión.

II. PRETENSIONES

1. Amparar los derechos fundamentales del accionante al debido proceso administrativo, defensa y contradicción, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, buena fe, confianza legítima y petición.
2. Como medida provisional, ordenar a la CNSC y a la Universidad Libre que permitan al accionante continuar provisionalmente en el proceso y lo citen/habiliten para presentar la Prueba de Aptitud Física en la jornada que corresponda, mientras se decide de fondo la presente acción.
3. Precisar que la presentación provisional de la Prueba de Aptitud Física no implica declarar superada la Prueba de Personalidad ni reconocer derecho adquirido al cargo, sino preservar la eficacia material de una eventual decisión de amparo.
4. Ordenar una revisión técnica, integral, individualizada y verificable de la valoración de Personalidad del accionante conforme al Acuerdo 206 de 2024, sus Anexos y la GOA.
5. Ordenar que se informe y acredite técnicamente, bajo reserva judicial si fuere necesario, el instrumento utilizado, su ficha técnica, metodología, dimensiones, rangos de referencia, criterios de interpretación, sistema de puntuación, procedimiento de validación y reglas de determinación del resultado APTO/NO APTO.
6. Ordenar que se explique individualmente por qué las dimensiones 14 y 15 del accionante recibieron puntaje directo cero y grado de cumplimiento cero, indicando si ello obedeció a omisiones superiores al 10 %, respuestas múltiples, procedimientos de validación de consistencia o veracidad, u otra causa técnicamente definida.
7. Ordenar que se acredite cómo se obtuvo el nivel de ajuste individual del accionante, cuál fue el resultado numérico final y cómo los aportes de cada una de las dieciséis dimensiones condujeron al concepto NO APTO.
8. Ordenar que se informe cuál era el perfil de referencia aplicable al empleo OPEC 228807, cuáles eran los rangos esperados en cada dimensión y cómo se comparó el perfil del accionante con dicho referente.
9. Ordenar que se verifique la relación técnica entre las dimensiones evaluadas y el profesiograma y las funciones del empleo de Dragoneante Complementación Hombres, así como la pertinencia del instrumento para valorar las exigencias psicológicas del cargo.
10. Ordenar que, si se establece que la valoración careció de soporte suficiente o no cumplió condiciones de validez, confiabilidad, pertinencia u objetividad, se deje sin efectos el resultado NO

APTO y se disponga una nueva valoración mediante un instrumento que reúna las condiciones técnicas exigibles.

11. Subsidiariamente, ordenar una segunda valoración psicológica por profesional competente, mediante instrumento técnicamente idóneo y pertinente para el cargo, con respeto de las reglas de la convocatoria y bajo las condiciones que determine el despacho.

12. Ordenar que, si el accionante supera la valoración que corresponda, se garantice su continuidad en las etapas subsiguientes del proceso.

13. Subsidiariamente, conceder el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y preservar la oportunidad de presentar la prueba de valoración física.

III. MEDIDA PROVISIONAL URGENTE – ARTÍCULO 7 DEL DECRETO 2591 DE 1991

Solicito como medida provisional:

“ORDENAR a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y a la UNIVERSIDAD LIBRE que, mientras se surte el trámite de la presente acción de tutela y se adopta decisión de fondo, permitan al señor JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO continuar provisionalmente en el Proceso de Selección No. 2668 de 2024 – INPEC 11 y, en consecuencia, lo citen y habiliten para presentar la PRUEBA DE APTITUD FÍSICA en la próxima jornada y ciudad correspondiente, bajo las mismas condiciones establecidas para los demás aspirantes.”

La urgencia deriva de que la etapa física es posterior a las pruebas escritas y se desarrolla en jornadas concretas. Si el accionante no es habilitado provisionalmente y la jornada correspondiente culmina durante el trámite constitucional, una eventual decisión favorable podría perder eficacia práctica.

La medida no prejuzga sobre el resultado de Personalidad. El accionante superó la Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades con 73,33 puntos; la cautela únicamente conserva provisionalmente la posibilidad de presentar una etapa posterior mientras se examina la legalidad y suficiencia técnica de la valoración que produjo su exclusión.

La medida es reversible y proporcional: no declara al accionante APTO, no le adjudica el empleo, no desplaza definitivamente a ningún concursante y no implica suspender todo el proceso de selección.

IV. HECHOS

1. El señor JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO, identificado con C.C. 1.002.965.443, se inscribió en el Proceso de Selección No. 2668 de 2024 – INPEC 11, para el empleo de Dragoneante Complementación Hombres, código 4114, grado 11, identificado con OPEC 228807.

2. Su número de inscripción en SIMO es 953921269.

3. La constancia de inscripción registra como lugar de presentación de las pruebas de Competencias Básicas y Funcionales la ciudad de Pasto – Nariño.

4. La constancia de inscripción registra formación como bachiller y diferentes actividades de educación informal relacionadas con la Escuela Penitenciaria Nacional y otras instituciones, así como experiencia laboral como Dragoneante Provisional del INPEC.

5. La certificación laboral No. 3573, expedida por la Subdirectora de Talento Humano del INPEC el 30 de junio de 2026, certifica que el accionante labora en el Instituto desde el 1 de octubre de 2024 hasta la fecha, en calidad de nombramiento provisional, en el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11.

6. La misma certificación indica que ha laborado en la Cárcel y Penitenciaría de Alta y Media Seguridad de Popayán e identifica, entre otras, funciones de seguridad, custodia, vigilancia, control de personas privadas de la libertad, decomiso de elementos ilícitos, manejo de visitantes, requisas, remisiones y demás actividades propias del servicio penitenciario.
7. El 15 de junio de 2024 ZONAMEDICA MR SAS realizó al accionante una valoración ocupacional para el cargo de aspirante a Dragoneante.
8. En dicha valoración se practicó una prueba psicológica 16PF. El informe señaló que se encontraba dentro de los parámetros normales de acuerdo con los rasgos de personalidad para el cargo al cual se postulaba y que no se evidenciaban alteraciones cognitivas o mentales relacionadas con las valoraciones requeridas.
9. El mismo informe de valoración ocupacional registró concepto de aptitud: “APTO PARA CARGO A DESEMPEÑAR”, sin restricciones y sin remisión a especialistas.
10. El 22 de junio de 2026 fueron publicados los resultados preliminares de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección INPEC 11 – Cuerpo de Custodia y Vigilancia.
11. El accionante superó la Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades con 73,33 puntos. La respuesta administrativa confirma expresamente que fue ADMITIDO en esta prueba por superar el mínimo aprobatorio establecido en el artículo 16 del Acuerdo de Convocatoria.
12. No obstante, en la Prueba de Personalidad obtuvo resultado NO APTO, circunstancia que produjo su exclusión del proceso.
13. El accionante presentó reclamación identificada con el número SIMO 1802680966, cuestionando las condiciones de aplicación, metodología, calificación y motivación de la prueba de personalidad.
14. En su reclamación señaló que el Acuerdo prevé una prueba de personalidad vinculada al profesiograma y que la GOA no identificó de manera suficiente el instrumento psicológico utilizado, su estructura, metodología, procedimiento de integración, criterios de calificación ni soporte técnico y jurídico.
15. Solicitó conocer las dimensiones, escalas, factores o componentes de personalidad que sustentaron el resultado NO APTO, el desempeño obtenido en cada uno de ellos, la metodología utilizada para su interpretación y la relación con las exigencias del cargo.
16. Solicitó además la práctica de una segunda valoración mediante un instrumento psicométrico que reuniera condiciones demostrables de validez, confiabilidad y pertinencia para el cargo convocado.
17. Después de la jornada de acceso al material realizada el 12 de julio de 2026, el accionante complementó su reclamación.
18. En el complemento dejó constancia de que en el reporte de resultados observó una evaluación presentada mediante dieciséis dimensiones, pese a que, según la información de orientación previa, se había indicado que la evaluación comprendía catorce dimensiones.
19. En el material revisado, las dimensiones 1, 3, 10 y 14 aparecían dentro de los parámetros establecidos, mientras otras aparecían como “No está en los parámetros”. El informe no explicaba de manera individual qué significaba dicha expresión ni cómo cada dimensión incidía en la decisión final.
20. El accionante también tuvo acceso a preguntas específicas de la prueba, entre ellas las preguntas 213 y 240, relacionadas con situaciones hipotéticas de interacción con internos agresivos o desafiantes. La reclamación señaló que el informe no explicaba cómo esas respuestas fueron calificadas ni cómo incidieron en el resultado final.

21. El complemento cuestionó además la nota según la cual una dimensión podía quedar nula por omisiones, afirmaciones sin responder o multimarca, y que procedimientos de validación podían asignar grado de cumplimiento cero cuando detectaran patrones que impidieran estimar confiablemente las dimensiones.
22. En particular, el accionante solicitó que se informara si en su caso existieron omisiones, respuestas múltiples o inconsistencias que hubieran ocasionado la anulación de alguna dimensión y cuáles fueron los procedimientos de validación aplicados.
23. La Administración respondió que para la valoración de personalidad se calculaba un puntaje directo por dimensión, un grado de cumplimiento y un peso, y que el resultado dependía del grado de ajuste del perfil del aspirante frente al perfil ocupacional ideal.
24. La respuesta informó que el punto de corte para ser considerado APTO era de 65 puntos de ajuste respecto del perfil de referencia.
25. La respuesta indicó igualmente que si el porcentaje de omisión en una dimensión superaba el 10 %, la dimensión recibía un grado de cumplimiento igual a cero; también señaló que procedimientos de validación de respuestas podían producir el mismo resultado cuando detectaban patrones que impedían estimar confiablemente una dimensión.
26. En la tabla individual del accionante, las dimensiones 14 y 15 aparecen con puntaje directo 0, grado de cumplimiento 0 y pesos de 12 y 10, respectivamente.
27. Los aportes reportados para las dieciséis dimensiones son: 9; 4,722222222; 6; 4,183673469; 1,24137931; 2,454545455; 4,183673469; 2,93877551; 1,882352941; 7; 7,636363636; 1,24137931; 2,833333333; 0; 0; y 9. La suma aritmética de esos aportes es aproximadamente 64,32 puntos.
28. No obstante, la respuesta administrativa no presenta de manera destacada un resultado numérico final de nivel de ajuste para el accionante, sino que concluye: “NO APTO”.
29. La Administración indicó que la prueba es de autorreporte y que no existen respuestas correctas o incorrectas, sino respuestas mediante las cuales el aspirante manifiesta cómo se identifica con las afirmaciones presentadas.
30. La Administración informó también que para la calificación de las pruebas escritas se contó con un psicólogo con experiencia en psicometría y que no se realiza una interpretación individualizada ni reportes adicionales a los puntajes publicados, los cuales se comparan con el criterio definido de APTO/NO APTO.
31. Frente a la solicitud de segunda valoración, la Administración manifestó que el Acuerdo de Convocatoria no contempla un segundo evaluador y, por ello, negó esa solicitud.
32. Frente a la solicitud de información sobre el instrumento psicométrico, sus propiedades y soportes técnicos, la Administración invocó la reserva de las pruebas prevista en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 407 de 1994.
33. La Administración sí suministró, sin embargo, información sustancial sobre el funcionamiento del instrumento, el punto de corte, las reglas para asignar ceros, los pesos de las dimensiones, el perfil de referencia y el cálculo individual, por lo cual existe materia suficiente para solicitar control judicial sobre la aplicación concreta de esas reglas.
34. La respuesta administrativa reconoció expresamente que la GOA indicaba catorce dimensiones de personalidad, mientras que el reporte de resultados mostró dieciséis dimensiones, y manifestó que esa diferencia no había sido explicada en el reporte.

35. La respuesta administrativa confirmó finalmente el resultado de 73,33 puntos en Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades y el resultado NO APTO en Personalidad, concluyendo que el accionante NO CONTINÚA en el concurso.

36. La exclusión impide al accionante participar en las etapas posteriores del proceso, incluida la Prueba de Aptitud Física.

37. Si la jornada física correspondiente se realiza antes de la sentencia, una eventual decisión favorable podría perder eficacia práctica si el accionante no conserva provisionalmente la oportunidad de presentarla.

V. ELEMENTO TÉCNICO PARTICULAR: VALORACIÓN OCUPACIONAL Y EXPERIENCIA COMO DRAGONEANTE

La valoración ocupacional realizada por ZONAMEDICA MR SAS constituye un elemento objetivo particular de este caso. El 15 de junio de 2024, antes de la vinculación provisional certificada por el INPEC, el accionante fue sometido a valoración ocupacional para el cargo de aspirante a Dragoneante.

Dentro de dicha valoración se practicó una prueba psicológica 16PF. El informe señaló que se encontraba dentro de los parámetros normales de acuerdo con los rasgos de personalidad para el cargo al cual se postulaba y que no se evidenciaban alteraciones cognitivas o mentales relacionadas con las valoraciones requeridas.

El concepto ocupacional fue “APTO PARA CARGO A DESEMPEÑAR”. La documentación también registra examen mental normal y ausencia de restricciones o remisiones a especialistas.

La tutela no afirma que el 16PF sea idéntico al instrumento utilizado en el concurso. Se reconoce que pueden existir diferencias de finalidad, construcción y criterios de interpretación. El punto es otro: existe una valoración psicológica ocupacional previa, emitida por un profesional y dentro de un proceso de aptitud para el mismo ámbito funcional, que constituye un antecedente objetivo que puede ser valorado como elemento contextual frente a una posterior conclusión de NO APTO.

Adicionalmente, la certificación laboral expedida por el propio INPEC acredita que el accionante desempeña actualmente el cargo de Dragoneante en provisionalidad desde el 1 de octubre de 2024. No se pretende convertir el desempeño provisional en prueba automática de aptitud psicológica para el concurso; sí se solicita que el juez considere que existe experiencia real y actual en las funciones del empleo y que, por tanto, la relación entre el perfil psicológico evaluado y las exigencias reales del cargo puede ser examinada con mayor precisión.

La propia Administración sostiene que el perfil de referencia fue construido a partir de los profesiogramas, el análisis de funciones, las competencias requeridas y las exigencias del cargo. Por ello, resulta razonable que el control judicial pueda verificar la relación entre ese perfil y las funciones efectivamente certificadas por el INPEC, sin sustituir la valoración técnica de los expertos.

VI. LOS CEROS EN LAS DIMENSIONES 14 Y 15 Y SU INCIDENCIA

La tabla individual comunicada por la Administración registra para las dimensiones 14 y 15 un puntaje directo de cero y un grado de cumplimiento de cero, con pesos de 12 y 10, respectivamente.

La Administración explica que una dimensión puede recibir grado de cumplimiento cero cuando la omisión supera el 10 % o cuando determinados procedimientos de validación detectan patrones que impiden estimar confiablemente la dimensión. Sin embargo, la respuesta no individualiza con suficiente precisión cuál de esas hipótesis operó respecto de las dimensiones 14 y 15 del accionante.

No basta, para efectos del control individual, con señalar de manera general que el sistema considera omisiones, multimarcas o patrones de respuesta. Debe poder establecerse si alguno de esos supuestos efectivamente ocurrió en el caso concreto, cuál fue el porcentaje de omisión, qué patrón fue detectado, qué regla técnica se aplicó y cómo esa circunstancia produjo el grado de cumplimiento cero.

La incidencia es material porque ambas dimensiones tienen conjuntamente un peso de 22 puntos. De acuerdo con los aportes individuales publicados por la Administración, la suma aritmética de los aportes es aproximadamente 64,32 puntos, es decir, inferior por aproximadamente 0,68 puntos al umbral de 65 señalado como criterio de aptitud.

En consecuencia, la determinación de la causa de los ceros y la reconstrucción exacta del cálculo no es una cuestión meramente académica. Tiene relación directa con la decisión de exclusión, pues el resultado se encuentra muy próximo al umbral de aptitud informado por la Administración.

La afirmación de que el autorreporte no tiene respuestas correctas o incorrectas tampoco resuelve esta controversia. Precisamente porque se trata de un autorreporte, debe explicarse de manera técnicamente verificable cómo las respuestas suministradas fueron transformadas en puntajes, grados de cumplimiento, aportes ponderados y finalmente en un resultado NO APTO.

VII. LA DIFERENCIA ENTRE CATORCE Y DIECISÉIS DIMENSIONES

La reclamación y su complemento plantearon una inconsistencia objetiva: la información de orientación previa señalaba catorce dimensiones de personalidad, mientras el reporte individual presentado al accionante mostró dieciséis dimensiones.

La respuesta administrativa reconoce expresamente la diferencia y señala que la GOA indicaba catorce dimensiones, mientras el reporte de resultados mostraba dieciséis, sin ofrecer una explicación específica de esa diferencia en el reporte.

La Administración posteriormente explicó que la prueba evaluaba catorce estilos de personalidad y que, adicionalmente, se indagaba por determinadas conductas que podían interferir con el adecuado desempeño del cargo, particularmente conductas contrarias a la convivencia y la ley y consumo de sustancias psicoactivas. También señaló que se habían incorporado dimensiones adicionales como componentes relevantes para la valoración integral.

Sin embargo, precisamente porque el resultado individual utiliza dieciséis dimensiones con pesos concretos, la diferencia entre lo informado previamente y lo efectivamente utilizado debe poder explicarse de forma clara, especialmente respecto de cuáles son las dos dimensiones adicionales, cuándo fueron definidas, cuál es su fundamento técnico y de qué manera fueron incorporadas al perfil de referencia y a la calificación.

No se sostiene que la sola diferencia numérica invalide automáticamente la prueba. Se solicita que sea explicada y que el despacho pueda verificar que la incorporación de esas dimensiones fue compatible con las reglas del proceso y con el principio de publicidad de las condiciones esenciales de evaluación.

VIII. RESERVA DE LA PRUEBA Y CONTROL JUDICIAL

La Administración invocó la reserva de las pruebas para negar información relacionada con el instrumento, su estructura interna, propiedades psicométricas y soportes técnicos.

El accionante reconoce la necesidad de proteger la reserva de las pruebas y no solicita la divulgación irrestricta del banco de ítems ni información que pueda comprometer futuros procesos de selección.

Lo que se solicita es que la reserva no se convierta en una imposibilidad absoluta de control judicial sobre una decisión que produjo la exclusión individual del accionante. El despacho puede requerir la

información técnica bajo reserva, limitar su acceso a las partes autorizadas o adoptar las medidas de custodia que estime necesarias.

La propia respuesta administrativa demuestra que es posible suministrar información relevante sin comprometer íntegramente la reserva: se informaron las dimensiones, los pesos, el punto de corte, el procedimiento de cumplimiento, las reglas de omisión y validación y los valores individuales del accionante.

Por ello, la tutela pretende un control judicial focalizado sobre la trazabilidad de la decisión individual y no el levantamiento general de la reserva del proceso.

IX. DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN

El artículo 29 de la Constitución se proyecta sobre los concursos de mérito. La exclusión de un aspirante debe derivar de reglas previamente establecidas y de una aplicación objetiva, verificable y susceptible de contradicción.

El accionante ejerció oportunamente su reclamación y posteriormente accedió al material de las pruebas, complementando sus cuestionamientos. No se limitó a manifestar inconformidad con el resultado; solicitó identificar el instrumento, conocer sus dimensiones, establecer los criterios de calificación, conocer los puntos de corte, determinar la causa de los resultados individuales y verificar la relación con el perfil del empleo.

La Administración respondió que el resultado depende del grado de ajuste al perfil ideal y que un resultado inferior a 65 conduce a NO APTO. Sin embargo, también reconoció que no realiza una interpretación individualizada adicional a los puntajes y que las dimensiones pueden recibir cero por diferentes causas técnicas.

Por ello, la garantía de defensa exige que el accionante pueda conocer, al menos ante el juez y bajo reserva, cuál de esas reglas se aplicó efectivamente a sus respuestas y por qué las dimensiones 14 y 15 quedaron en cero.

La tutela tampoco desconoce la especialización de la CNSC y de la Universidad Libre. Precisamente por tratarse de una valoración técnica, lo que se pide es que los soportes técnicos sean puestos a disposición del control judicial y, si es necesario, de un experto designado por el despacho.

X. DERECHOS FUNDAMENTALES

Debido proceso – artículo 29: la exclusión debe derivar de reglas previamente establecidas y de una aplicación verificable.

Defensa y contradicción – artículo 29: el accionante formuló solicitudes técnicas concretas y requiere conocer las razones individualizadas que produjeron su NO APTITUD.

Igualdad – artículo 13: las reglas de validación y calificación deben aplicarse uniformemente a los aspirantes sometidos al mismo instrumento.

Acceso a cargos públicos – artículo 40 numeral 7: la exclusión incide directamente sobre la posibilidad de acceder al empleo público.

Mérito – artículo 125: la selección debe descansar en criterios objetivos y técnicamente idóneos.

Buena fe y confianza legítima – artículo 83: el accionante se sometió a las reglas del concurso y cuenta además con un antecedente ocupacional favorable y experiencia actual en el empleo de Dragoneante.

Petición – artículo 23: la respuesta a las reclamaciones debe ser congruente, suficiente y útil para ejercer defensa y contradicción.

XI. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- Constitución Política: artículos 13, 23, 29, 40 numeral 7, 83, 86, 125 y 209.
- Ley 909 de 2004, especialmente las reglas sobre concursos de mérito, confiabilidad y validez de los instrumentos y reserva de las pruebas.
- Decreto Ley 407 de 1994, artículo 92, sobre reserva de las pruebas del INPEC.
- Decreto Ley 760 de 2005, especialmente las reglas sobre reclamaciones y el artículo 9.
- Decreto 2591 de 1991, artículos 7 y 8.
- Acuerdo CNSC No. 206 de 2024 y sus Anexos, como norma reguladora del Proceso de Selección No. 2668 – INPEC 11.
- Artículo 16 del Acuerdo 206 de 2024, respecto de las pruebas escritas y su carácter eliminatorio.

XII. PROCEDENCIA Y SUBSIDIARIEDAD

El accionante reconoce que, por regla general, las controversias derivadas de concursos de mérito pueden ser conocidas por la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Sin embargo, en este caso existe una controversia constitucional concreta sobre la trazabilidad, motivación y regularidad técnica de la valoración que produjo su exclusión, junto con un riesgo temporal derivado de la continuidad de las etapas del concurso.

La tutela no se fundamenta exclusivamente en la inconformidad con un resultado psicológico. Se fundamenta en la necesidad de verificar que el resultado individual fue producido conforme a las reglas previamente establecidas, que las dimensiones utilizadas fueron debidamente justificadas, que los ceros aplicados al accionante obedecieron efectivamente a las reglas informadas y que la decisión puede ser objeto de contradicción y control judicial.

Existe además un riesgo de pérdida de eficacia de la protección constitucional si el accionante no puede presentar la Prueba de Aptitud Física antes de que termine el trámite de la acción. Por ello se solicita la medida provisional como mecanismo estrictamente conservativo y reversible.

La existencia de una valoración ocupacional previa favorable y la experiencia actual del accionante como Dragoneante provisional no sustituyen la prueba del concurso, pero constituyen circunstancias objetivas que refuerzan la necesidad de que la relación entre el perfil psicológico utilizado y las exigencias reales del cargo sea verificable.

Referencia documental: publicación de citaciones y Guía de Orientación para la Prueba de Aptitud Física del INPEC 11.

https://www.cnsc.gov.co/convocatorias/inpec-11-cuerpo-de-custodia-y-vigilancia?field_tipo_de_contenido_convocat_target_id=1410

INFORMACIÓN FRENTE A LA CITACIÓN A LA PRUEBA DE APTITUD FÍSICA DEL PROCESO DE SELECCIÓN INPEC 11

Fecha de publicación No. 24/07/2020 - 18:31

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) informa a los aspirantes ADMITIDOS en el proceso de selección INPEC 11 que superaron las pruebas de carácter eliminatorio (PRUEBAS ESCRITAS), que a partir del 30 de julio de 2020 podrán consultar en SIMO su citación para la PRUEBA DE APTITUD FÍSICA, donde se indicará el lugar, fecha y hora de aplicación.

Para acceder, ingrese al aplicativo SIMO en el enlace <https://simo.mec.gov.co/> con su usuario y contraseña, y seleccione la opción "Alertas".

De igual manera se recuerda a los aspirantes ADMITIDOS estar atentos a la publicación de la Guía de Orientación Interactiva al Aspirante para la prueba de Aptitud Física en la página Web de la CNSC <https://www.cnsc.gov.co/>.

PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y RESPUESTA A LAS RECLAMACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN INPEC 11

CITACIÓN A LA JORNADA DE ACCESO AL MATERIAL DE PRUEBAS ESCRITAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN INPEC 11

PUBLICACIÓN DE RESULTADOS PRELIMINARES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS Y RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN INPEC 11

PUBLICACIÓN GUÍA DE ORIENTACIÓN INTERACTIVA AL ASPIRANTE PARA LA APLICACIÓN Y ACCESO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS PROCESO DE SELECCIÓN INPEC 11

APLICACIÓN PRUEBAS ESCRITAS PROCESO DE SELECCIÓN INPEC 11

Aviso Informativo Proceso de Selección INPEC 11

XIII. SOLICITUD DE PRUEBAS E INFORMACIÓN TÉCNICA

1. Requerir, bajo reserva judicial si fuere necesario, la identificación completa del instrumento psicométrico utilizado en la Prueba de Personalidad.
2. Remitir ficha técnica, manual o documento técnico sobre validez, confiabilidad, población de referencia, condiciones de aplicación e interpretación.
3. Informar cómo fueron definidas las dieciséis dimensiones utilizadas en el reporte individual y cuál es la justificación técnica de cada una.
4. Informar la relación entre las catorce dimensiones descritas en la GOA y las dieciséis dimensiones que aparecen en el reporte individual del accionante.
5. Informar específicamente la causa por la que las dimensiones 14 y 15 del accionante recibieron puntaje directo cero y grado de cumplimiento cero.
6. Indicar si los ceros obedecieron a omisión superior al 10 %, a respuestas múltiples, a procedimientos de validación de patrones de respuesta o a otra causa, y señalar la regla concreta aplicada.
7. Remitir al despacho los registros necesarios para reconstruir el cálculo individual del nivel de ajuste.
8. Explicar y acreditar el resultado final de ajuste que determinó el concepto NO APTO, incluyendo la operación mediante la cual se integraron los aportes de las dieciséis dimensiones.
9. Remitir el perfil de referencia aplicable al empleo OPEC 228807, bajo reserva si corresponde, incluyendo los rangos o niveles esperados para cada dimensión.
10. Informar la relación técnica entre las dimensiones evaluadas y el profesiograma del empleo Dragoneante Complementación Hombres.
11. Si el despacho lo estima pertinente, designar experto en psicometría para verificar la suficiencia técnica del instrumento, de la metodología y de la aplicación individual. (con apoyo del servicio público del Instituto Nacional de Medicina Legal)

12. Incorporar y valorar la certificación laboral No. 3573 expedida por el INPEC el 30 de junio de 2026, que acredita la vinculación provisional del accionante como Dragoneante desde el 1 de octubre de 2024 y las funciones desempeñadas.

13. Incorporar y valorar la historia de valoración ocupacional de ZONAMEDICA MR SAS de 15 de junio de 2024, incluyendo la prueba psicológica 16PF y el concepto de aptitud ocupacional.

14. Reclamación SIMO No. 1802680966, su complemento y la respuesta integral emitida por la CNSC/Universidad Libre.

XIV. TEST DE LA MEDIDA PROVISIONAL

Apariencia de buen derecho. El accionante superó la prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades con 73,33 puntos y la controversia se concentra en una prueba de Personalidad cuya aplicación individual presenta aspectos que requieren verificación, especialmente la diferencia entre catorce y dieciséis dimensiones y los dos grados de cumplimiento cero.

Peligro en la demora. La Prueba de Aptitud Física se desarrolla en jornadas y fechas determinadas. Si el accionante no es habilitado provisionalmente y la jornada correspondiente culmina durante el trámite constitucional, una eventual decisión favorable podría perder eficacia práctica.

Necesidad. Habilitar provisionalmente al accionante es una medida conservativa y menos gravosa que suspender el concurso. Permite preservar su oportunidad de continuar mientras se examina la controversia.

Proporcionalidad. El accionante no obtiene el empleo ni queda declarado APTO. Únicamente conserva provisionalmente la posibilidad de presentar una etapa posterior.

Reversibilidad. Si el amparo es negado, la medida cesa; si es concedido, habrá preservado la eficacia material de la decisión.

XV. JURISPRUDENCIA

La Sentencia SU-067 de 2022 de la Corte Constitucional constituye un referente relevante para la procedencia excepcional de la tutela en concursos de mérito y para la necesidad de preservar la eficacia material de una eventual protección constitucional cuando la continuidad del proceso puede tornar inocua una decisión posterior.

XVI. PRUEBAS

1. Acuerdo CNSC No. 206 de 2024 y sus Anexos aplicables.

2. Guía de Orientación al Aspirante – INPEC 11.

3. Constancia de inscripción SIMO No. 953921269.

4. Resultado de la Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades: 73,33 puntos – APROBADO.

5. Resultado de la Prueba de Personalidad: NO APTO.

6. Reclamación SIMO No. 1802680966.

7. Complementación presentada después de la jornada de acceso al material del 12 de julio de 2026.

8. Respuesta de la CNSC/Universidad Libre a la reclamación.

9. Certificación laboral No. 3573 expedida por el INPEC el 30 de junio de 2026.

10. Historia de valoración ocupacional de ZONAMEDICA MR SAS de 15 de junio de 2024, incluyendo prueba psicológica 16PF y concepto de aptitud.

11. Documentos de vinculación y demás soportes aportados por el accionante.

XVII. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos, derechos y pretensiones aquí planteados.

XVIII. NOTIFICACIONES

ACCIONANTE:. Dirección: Calle 72 A NORTE # 4 E 10 NORTE , Popayán, Cauca. Correo electrónico: johanortega672@gmail.com, notificacionesavancemos@gmail.com Teléfono: 3113003176-3175141474.

ACCIONADAS:

CNSC: notificacionesjudiciales@cns.gov.co. Teléfono: 601 3259700. Calle 100 # 9A-45, Edificio 100 Street - Torre 1 - Piso 12, Bogotá D.C.

UNIVERSIDAD LIBRE: Teléfono: (601) 382 1000. Calle 8 n.º 5-80, Bogotá D.C. Correo: notificacionesjudiciales@unilibre.edu.co.

INPEC: notificaciones@inpec.gov.co. Calle 26 No. 27-48, Bogotá D.C. Teléfono: 601 2347474.

Atentamente,



JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO

C.C. 1.002.965.443



REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL



FUERZAS MILITARES
INPEC

TARJETA MILITAR DE PRIMERA CLASE
RESERVISTA DE PRIMERA CLASE



1002965443

NOMBRES: JOHAN ANDREY

APELLIDOS: ORTEGA TRUJILLO



Auxiliar Inpec

ESTE DOCUMENTO ES OBLIGATORIO PRESENTARLO PARA TODOS LOS ACTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS
DETERMINADOS POR LA LEY 1861 DE 2017 Y DEMÁS LEYES QUE LO MODIFIQUEN O ADICIONEN

PERTENECE A LA RESERVA DE:

FECHA DE 1a LÍNEA

2022

FECHA DE 2a LÍNEA

2032

FECHA DE 3a LÍNEA

2042

UNIDAD MILITAR: INPEC POPAYAN(0220)

FECHA DE EXPEDICIÓN: 03/11/2021

DISTRITO MILITAR: 020



CR. JAVIER HERNANDO VALENZUELA CABRERA
DIRECTOR DE RECLUTAMIENTO EJERCITO



1006500

INPEC

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario

TARJETA DE CONDUCTA

Nº 1002965443

El Subdirector Cuerpo de Custodia
hace constar que el A.C.C.

ORTEGA TRUJILLO JOHAN ANDREY



CONDUCTA

EXCELENTE

F. LICENCIAMIENTO
10/11/2021



La justicia
es de todos

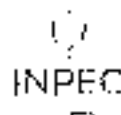
Minjusticia

**CONTRIBUIMOS EN LA FORMACION DE CIUDADANOS
DE BIEN CON DISCIPLINA, ESTUDIO, TRABAJO
Y RESPONSABILIDAD**

CENTRO DE INSTRUCCION POPAYAN C- 2/2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Edgar Gutiérrez Barrera', is written over the printed name and title.

Mayor EDGAR GUTIERREZ BARRERA
Subdirector de Cuerpo de Custodia



0220

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

CERTIFICA:

Que la información emitida en esta certificación esta soportada con la documentación y registros de calidad que reposan en la historia laboral, Aplicativo Humano Web, Manuales de funciones vigentes al periodo de vinculación y actos administrativos avalados por el director general.

Que el señor **JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO**, quien se identifica con la cédula de ciudadanía No **1002965443** expedida en Rosas (Cau); esta vinculado a este instituto desde el **01 de octubre de 2024**, a la fecha, actualmente se encuentra laborando en el(la) Cárcel y Penitenciaría con **Alta y Media Seguridad de Popayán**, desempeñando el siguiente empleo:

1. EN CALIDAD DE NOMBRAMIENTO: PROVISIONALIDAD	
Denominación del empleo:	Dragoneante
Código del empleo:	4114
Grado del empleo:	11
Fecha de posesión:	01 de octubre de 2024
Fecha terminación de funciones:	A la fecha
2. MANUAL DE FUNCIONES VIGENTE A LA FECHA	
Resolución No. 004154 de fecha 2 de octubre de 2019. "Por la cual se modifica el Manual Expeditivo de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC" y asigna las funciones al empleo, siendo éstas:	
Descripción de funciones: - Ejercer funciones de bates, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcerarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirecciones de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales de Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria. - Fijar los servicios de orden, seguridad y disciplina de los establecimientos de reclusión, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos. - Recibir y entregar los FPL debidamente contados, constatando su presencia física y ubicación registrando en los libros de minuta, formatos y sistema electrónico dispuesto para tal fin, dando a conocer los reportes y estadísticas pertinentes. - Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los cuales se haya perpetrado una conducta punible en concordancia con los procesos y procedimientos vigentes. - Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las gerencias, cabañones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos. - Controlar a los FPL y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos. - Implementar el procedimiento de recusa a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y elementos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde debe permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente, los procedimientos	

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC

Dirección: Calle 26 No. 27-48

Commutador: 234-1171 Ext. 1161

administracion.humanos@inpec.gov.co

Página 1 de 2
Código: FA-TI-P02

- e instrucciones impartidas
8. Custodiar y vigilar a las personas privadas de la libertad al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslado, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los PPL, violencia o conversación con extraños, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.
 9. Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria.
 10. Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.
 11. Realizar revistas periódicas verificando el estado de mantenimiento de las puertas, cercados, muros, pisos, celdas, dotación, condiciones físicas, mentales y emocionales de las personas privadas de la libertad y dejar los registros pertinentes.
 12. Contar los privados de la libertad al inicio y finalización de cada jornada laboral, así como en las demás circunstancias disueltas en el Reglamento General e Interno, verificando su presencia y la condición de éstos.
 13. Informar a su superior inmediato los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia del Población Privada de la Libertad, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones de desempeño de su empleo.
 14. Ejecutar los servicios de seguridad que permitan el desarrollo de las actividades, planes, programas y/o proyectos de atención básica y tratamiento penitenciario de los PPL, conforme a los manuales, lineamientos institucionales y la normatividad aplicable.
 15. Realizar, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores conforme a las instrucciones impartidas y la normatividad vigente.
 16. Implementar planes de seguridad y defensa, emergencia y evacuación del núcleo, de conformidad a la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.
 17. Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias relacionadas con asuntos de su competencia, teniendo en cuenta los estándares y directrices de gestión documental, así como los insumos o documentos requeridos para las respuestas de las ordenes de las autoridades judiciales y entes de control.
 18. Mantener actualizada la información en los sistemas aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.
 19. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.
 20. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanente.
 21. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia.

"Que, de acuerdo con horario laboral el Decreto 446 de 1994 Artículo 17. Contempla lo siguiente. "... Los Directores, Subdirectores y los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, deberán laborar y estar disponibles durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio..."

Se expide la presente certificación en Bogotá D.C., a los 16 días del mes de enero de 2025, a solicitud del interesado(a).


LUZ MYRIAM TIERRADENTRO CACHAYA

Resolución por la cual se crea el Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, Decreto 446 de 1994, Artículo 17. Contempla lo siguiente. "... Los Directores, Subdirectores y los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, deberán laborar y estar disponibles durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio..."

Bogotá D.C., julio de 2026

Aspirante

JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO

C.C. 1002965443

Inscripción: 953921269

Proceso de Selección No. 2668 -INPEC 11 - Cuerpo de Custodia y Vigilancia
La Ciudad.

Nro. de Reclamación SIMO 1802680966

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada contra el resultado preliminar publicado con ocasión a la etapa de Pruebas Escritas en el marco del Proceso de Selección No. 2668 -INPEC 11 Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

Aspirante:

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y la Universidad Libre suscribieron el Contrato de Prestación de Servicios **No. 326 de 2026**, cuyo objeto es *“Adelantar desde la etapa de pruebas escritas hasta la consolidación de la información para la publicación de convocados a curso en la escuela penitenciaria nacional del INPEC, para el proceso de selección para la provisión de los empleos vacantes en la modalidad ascenso y abierto del sistema específico de carrera administrativa de la planta de personal del instituto nacional penitenciario y carcelario – INPEC cuerpo de custodia y vigilancia 11.”*.

En virtud del referido contrato, se estableció como obligación específica de la Universidad Libre, la de: *“9. Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la Ejecución de las etapas de los procesos de selección contratada (...)”*. En virtud de lo anterior, por medio de la presente se emite respuesta de fondo a la reclamación formulada contra el resultado preliminar publicado en las Pruebas Escritas.

Así las cosas, en cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos, el pasado **22 de junio de 2026** fueron publicados los resultados preliminares de las **Pruebas Escritas** del Proceso de Selección INPEC 11 – Cuerpo de Custodia y Vigilancia. En consecuencia, los aspirantes pudieron presentar sus reclamaciones **únicamente** a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - **SIMO**, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha publicación, esto es, **desde las 00:00 horas del martes 23 de junio de 2026 hasta las 23:59 del martes 30 de junio de 2026**, precisándose que los días **27, 28 y 29 de junio no estuvo habilitado el aplicativo por tratarse de días no hábiles**, de conformidad con lo establecido en el **numeral 3.4 de los Anexos del Acuerdo de Convocatoria** y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.

Una vez vencido el término otorgado, se evidenció que, en vigencia del mismo, a través del aplicativo SIMO usted formuló reclamación en la que señala:

“Reclamación por irregularidades en la prueba y solicitud de actuación administrativa por inconsistencias entre el Acuerdo, la GOA y su ejecución, con aplicación de un test de personalidad ajeno al mérito y contrario a las especificaciones técnicas.”

“Se evidencia inconsistencias entre el Acuerdo de la Convocatoria, la GOA y la ejecución de la prueba. El Acuerdo prevé una prueba de personalidad vinculada al profesiograma, propia de la valoración médica la GOA describe dos tipos de ítems, unos orientados al componente emocional y otros al componente conductual de la personalidad, sin identificar el test psicológico aplicado, el número de ítems por componente, la metodología de integración de resultados, el procedimiento de calificación ni el soporte técnico y jurídico que sustentó su utilización. Finalmente, fui declarado NO APTO sin que se informaran los criterios objetivos de evaluación, la metodología aplicada a mi caso ni la motivación técnica que sustenta dicha conclusión. Solicito revisar integralmente mi calificación, informar el instrumento, la metodología empleada y sus soportes técnicos y documentales, cambiar mi resultado a APTO y disponer las actuaciones administrativas previstas en el artículo 9 del Decreto-Ley 760-05.”

Aunado a ello, es pertinente precisar que usted fue citado la jornada de acceso al material de las pruebas; la cual se llevó a cabo el día **12 de julio de 2026** y, con fundamento en la cual formuló complemento a su reclamación en la que indica lo siguiente:

“(...) el número de dimensiones evaluadas (...) las dimensiones evaluadas (...) La estructura metodológica de la prueba (...) el procedimiento de integración de resultados (...) los puntos de corte (...) las competencias o condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio del cargo. (...) Invalidar la prueba escrita de personalidad que dio lugar al concepto de NO APTO para el cargo al que aspiro (...) cuya correspondencia con el principio constitucional del mérito (...) con el profesiograma del empleo no se encuentra suficientemente acreditada. (...) Practicar una SEGUNDA VALORACIÓN (...) Informar de manera clara, completa y técnicamente motivada cuáles fueron las dimensiones, escalas, factores o componentes de personalidad que sustentaron la conclusión de NO APTO (...) Nombre exacto del instrumento utilizado. (...) Estudios de confiabilidad realizados y sus respectivos resultados. (...) puntos de corte aplicados. (...) cuál fue el profesional responsable de la interpretación de los resultados obtenidos por los aspirantes (...) Solicitud de inicio de actuación administrativa y adopción de la medida prevista en el artículo 9 del Decreto Ley 760 de 2005 cuáles fueron los protocolos técnicos aplicados para garantizar el uso adecuado del instrumento utilizado. (...)”

En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta de fondo, suficiente, coherente y pertinente a los cuestionamientos interpuestos en su escrito de reclamación.

1. En primera instancia respecto a su solicitud *“(...) La estructura metodológica (...) el procedimiento de integración de resultados (...)”*, se informa que, para el cálculo de la puntuación se utilizó el método de calificación con ajuste proporcional, el cual permite asignar un valor numérico dentro de la escala definida para la convocatoria (de 0,00 a 100,00) a partir del desempeño del aspirante en la prueba. El cálculo de las puntuaciones mediante el método con ajuste proporcional está definido formalmente por:

$$Pa_i = \begin{cases} \frac{X_i}{n_k} < 0,50 \rightarrow \frac{60,00}{n_k * 0,50} * X_i \\ \frac{X_i}{n_k} \geq 0,50 \rightarrow 60,00 + \frac{100 - 60,00}{n_k * (1 - 0,50)} * [X_i - (n * 0,50)] \end{cases}$$

Donde:

Pa_i : Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

0,50: Proporción de referencia para la OPEC.

60,00: Mínimo aprobatorio.

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final debe utilizar los siguientes valores:

X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba	28
n_k : Total de ítems en la prueba	42

Por lo anterior, su puntuación en la prueba es:

73.33

El método utilizado asegura que la posición dentro del grupo de referencia (OPEC) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en la prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los que hayan obtenido el mismo número de aciertos y se encuentren en la misma OPEC.

Sobre la solicitud de información de "(...) Informar de manera clara, completa y técnicamente motivada cuáles fueron las dimensiones, escalas, factores o componentes de personalidad que sustentaron la conclusión de NO APTO en mi caso, indicando el resultado obtenido en cada una de ellas, su significado técnico, la metodología utilizada para su interpretación y la relación existente entre dichos

resultados y las exigencias propias del cargo convocado. Esta solicitud cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que las instrucciones suministradas a los aspirantes indicaban que la prueba no requería preparación previa y que las respuestas debían corresponder a una manifestación espontánea y natural de la personalidad. 4.11.9. Metodología de calificación, procedimiento de interpretación de resultados y puntos de corte aplicados. (...)”, se informa que se trata de una prueba eliminatoria que evalúa el ajuste del aspirante al perfil del cargo, así y de conformidad con el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos reglamentarios, los aspirantes que aplicaron esta prueba obtuvieron un resultado de “APTO” o “NO APTO”. Este resultado, se determinó a partir del grado de ajuste del perfil del aspirante con el perfil ocupacional ideal establecido para el cargo, con relación a aspectos de la personalidad a partir de los cuales los aspirantes adaptan y modifican sus respuestas a las necesidades del entorno.

Para determinar el grado de ajuste del perfil, un equipo de psicólogos expertos altamente calificados definió los rangos de puntuación ideales o esperados (límite inferior y superior) en cada dimensión evaluada mediante la prueba de personalidad, obteniendo así, un criterio objetivo para comparar las puntuaciones del candidato con las del perfil ideal.

Para cada dimensión se calcula primero su **puntaje directo (X)**, que corresponde a la suma de las respuestas en los ítems que la componen. Posteriormente se determina el **grado de cumplimiento (c)**, un valor entre 0 y 1 que indica qué tan cerca se encuentra su puntaje directo del rango esperado para el cargo.

Adicionalmente, la prueba incluye procedimientos de validación de respuestas que verifican la coherencia interna y la veracidad de las contestaciones. Cuando dichos procedimientos detectan patrones que impiden estimar de manera confiable las dimensiones estas reciben un grado de cumplimiento igual a cero en el cálculo final.

En suma, el Nivel de Ajuste se definió con puntuaciones entre 0 % y 100 % respecto al perfil ideal, siendo los valores más altos aquellos que mejor reflejan el ajuste a este; por consiguiente, teniendo en cuenta que el Proceso de selección, en línea con lo dispuesto en el Acuerdo N° 206 de 2024 Artículo 16, entre las finalidades de las pruebas tiene establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones del cargo; es decir, elegir a los candidatos más idóneos para ejercer el cargo en concurso; se definió como “APTO” a los aspirantes cuyo resultado obtenido en la prueba eliminatoria muestra un nivel de ajuste superior al 65 % respecto al perfil ocupacional ideal definido para el cargo, es decir que,

los aspectos de la personalidad del candidato medidos a través de la prueba se encuentran dentro o cerca del perfil esperado para el cargo.

Teniendo en cuenta lo anterior, sus valores en cada una de las dimensiones de la **prueba de personalidad** son los siguientes:

Dimensión	Su puntaje (X)	Cumplimiento (c)	Peso	Aporte al puntaje (Peso × c)
Dimensión 1	17	1	9	9
Dimensión 2	12	0,944444444	5	4,72222222
Dimensión 3	22	1	6	6
Dimensión 4	12	0,836734694	5	4,183673469
Dimensión 5	15	0,310344828	4	1,24137931
Dimensión 6	12	0,818181818	3	2,454545455
Dimensión 7	12	0,836734694	5	4,183673469
Dimensión 8	33	0,979591837	3	2,93877551
Dimensión 9	12	0,470588235	4	1,882352941
Dimensión 10	49	1	7	7
Dimensión 11	70	0,848484848	9	7,636363636

Dimensión	Su puntaje (X)	Cumplimiento (c)	Peso	Aporte al puntaje (Peso × c)
Dimensión 12	12	0,206896552	6	1,24137931
Dimensión 13	12	0,944444444	3	2,833333333
Dimensión 14	0	0	12	0
Dimensión 15	0	0	10	0
Dimensión 16	12	1	9	9

Por lo anterior, **su resultado final en la prueba de personalidad es:**

NO APTO

En atención a su solicitud de conocer el resultado obtenido en la **Prueba de Estrategias de Afrontamiento de carácter Clasificatorio**, se informa que no es procedente acceder a lo solicitado. Lo anterior, por cuanto, de conformidad con las reglas establecidas en el Acuerdo y los Anexos Técnicos del Proceso de Selección INPEC 11, las pruebas escritas comprenden:

- i) Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades, de carácter eliminadorio
- ii) Prueba de Personalidad, de carácter eliminadorio.
- iii) Prueba de Estrategias de Afrontamiento, de carácter clasificatorio.

En ese sentido, los aspirantes que no obtienen el puntaje mínimo aprobatorio en la Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades y/o obtienen un resultado de "NO

APTO" en la Prueba de Personalidad **no continúan en el proceso de selección** y, por consiguiente, son excluidos del mismo, razón por la cual no resulta procedente la publicación ni la entrega del resultado de la Prueba de Estrategias de Afrontamiento, cuyo carácter es exclusivamente clasificatorio para quienes superan previamente las pruebas eliminatorias..

2. Ahora bien, conforme a “(...) *Se evidencia inconsistencias entre el Acuerdo de la Convocatoria, la GOA y la ejecución de la prueba. El Acuerdo prevé una prueba de personalidad vinculada al profesiograma, propia de la valoración médica (...)*”, se aclara que, tras la revisión de los documentos publicados y los lineamientos definidos durante la construcción, validación y aplicación de las pruebas escritas se evidencia que no existe inconsistencia alguna en el proceso, pues este se realizó según lo requerido y publicado previamente.

Particularmente, el acuerdo de la convocatoria (206 del 26 de diciembre de 2024) establece en el artículo 3 Estructura del proceso las etapas para los cargos de dragoneantes (numeral 3.1) y concurso – curso de ascenso (numeral 3.2) tanto para para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones y Mayor de Prisiones (literal A) como para Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento (literal B), allí se menciona explícitamente la aplicación de pruebas escritas “4.1 Conocimientos generales, capacidades y habilidades. 4.2 Personalidad. 4.3 Estrategias de Afrontamiento”, es decir el acuerdo hace referencia a pruebas de conocimientos generales, capacidades y habilidades y del mismo modo se cita en la GOA “Los ítems empleados en la Prueba de Conocimientos Generales, Capacidades y Habilidades son de selección múltiple con única respuesta” (Módulo 3, página 1), por tanto, no existe inconsistencia alguna entre estos dos documentos. Ahora, durante la ejecución, que comprende las etapas de construcción, validación, ensamble y diagramación tampoco existió alguna inconsistencia, pues una vez la Universidad Libre recibió los indicadores que definió la Comisión Nacional del Servicio Civil junto con la entidad, realizó el proceso de validación con expertos para determinar qué tan pertinente eran en la estructura de prueba, de ahí que, el proceso se llevó a cabo según lo establecido y requerido durante cada una de las etapas previamente mencionadas.

Ahora, ni el acuerdo de la convocatoria ni el anexo técnico del contrato definen y publican la cantidad de ítems a construir por cuadernillo, únicamente la cantidad total a construir para el proceso de selección, de ahí que, la GOA tampoco precisara dicha cantidad por estructura de prueba; razón por la cual, no se incurrió en alguna irregularidad.

3. Sobre la calificación, se aclara que, los anexos del acuerdo de convocatoria establecen en el artículo 3 Pruebas Escritas *“Todas estas pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados”*; sin embargo, para realizar el proceso de calificación se tienen claros ciertos presupuestos técnicos que deben ser respetados independientemente del desempeño de los aspirantes en las pruebas escritas por ejemplo los siguientes:

- El desempeño de cada aspirante será comparado con el desempeño de los concursantes que hacen parte de su grupo de referencia, es decir que se postularon para la misma codificación de OPEC.
- El grupo de referencia será evaluado con el mismo instrumento de medición, eso quiere decir que tendrán que responder el mismo tipo de prueba y todas las decisiones tomadas frente a los ítems, por ejemplo, imputaciones o eliminaciones, se aplicarán para todo el grupo por igual.
- Para obtener la puntuación de todos los aspirantes, tanto en las pruebas eliminatorias como en las clasificatorias, se calcula el total de aciertos obtenidos.
- La aplicación del método de calificación escogido será el mismo para todos los aspirantes que hace parte del grupo de referencia y este deberá garantizar la transformación del número de aciertos a un valor en una escala de 0,00 a 100,00.

Más allá de lo expuesto, el método de calificación no se puede determinar antes de la aplicación de la prueba porque no se conoce el comportamiento de las puntuaciones de los aspirantes. El método es seleccionado teniendo en cuenta el desempeño de los aspirantes; las necesidades del concurso, relacionadas principalmente con el porcentaje de cubrimiento de las vacantes y la relación cantidad de vacantes y número de aspirantes presentes en la aplicación de la prueba, entre otros, y; los indicadores estadísticos y análisis psicométricos realizados a las pruebas aplicadas.

Para elegir el método de calificación se realiza el planteamiento de varios escenarios dependiendo de los posibles desempeños de los aspirantes en las pruebas. Estos son propuestos y discutidos con anterioridad a la aplicación de la prueba para evaluar el impacto y las ventajas que tiene cada uno, de ahí que no pueda elegirse y publicarse con anterioridad.

Para finalizar, se informa que los ítems de la prueba pasan por un proceso de análisis y si se obtiene información con respecto a la dificultad de la prueba, pero esto se obtiene a partir de los resultados del grupo, adicionalmente para tomar las decisiones de toma en cuenta esta

información y se relaciona con el porcentaje de vacantes desierto, parcialmente cubierto y cubierto.

4. Respecto a su inquietud sobre “(...) *criterios objetivos de evaluación* (...)”, le aclaramos que se incluyeron aspectos generales como los niveles de dominio relacionados con los saberes básicos y lo que todo aspirante que desee trabajar en la entidad, que hacen parte del Proceso de Selección No. 2668 de 2024 del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario–INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11, debe conocer desde su quehacer institucional y los resultados esperados en el sector público, esto le va a permitir desempeñar con efectividad dichas funciones de manera transversal en la entidad.

Adicional a ello, esta prueba también evaluaba la capacidad de los aspirantes para aplicar en el contexto laboral, conocimientos definidos según el contenido funcional del empleo para el que concursa, es decir, se tiene en cuenta conocimientos que le permiten desarrollar funciones relacionadas con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, las cuales están de acuerdo con las actividades propias del empleo al que el aspirante se está presentando. Así mismo, los ítems contruidos estuvieron enmarcados dentro de unos indicadores propuestos y definidos por la CNSC y la entidad convocante, en este caso el INPEC, para la cual pertenece el proceso y que fueron validados posteriormente por el equipo de pruebas de la Universidad Libre con el fin de verificar la cantidad de ítems de la prueba en cada una de las pruebas, de acuerdo con la denominación del empleo.

Teniendo en cuenta lo anterior, y que se presentó como aspirante a la vacante ofertada para el empleo denominado **DRAGONEANTE COMPLEMENTACIÓN HOMBRES**, identificado con la codificación de **OPEC 228807** los contenidos de su prueba de conocimientos generales, capacidades y habilidades fueron publicados a través de la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas (GOA) en la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el enlace https://proyectos.unilibre.edu.co/goa_inpec11/.

Tipo de prueba	Indicador	Cantidad de preguntas
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	CONTROL Y USO DE MEDIOS DE SEGURIDAD PENITENCIARIA	6
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	DECOMISO Y ENTREGA DE ELEMENTOS ILICITOS	6
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	DERECHOS HUMANOS - PPL	6
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	GENERALIDADES DE LA ORGANIZACION DEL INPEC	6
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	RAZONAMIENTO CATEGORIAL	6
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	SERVICIOS DE SEGURIDAD EN ERON	6
COMPETENCIAS GENERALES CAPACIDADES Y HABILIDADES	VIGILANCIA DE SERVICIOS	6

En relación con la prueba de personalidad y de afrontamiento, es de aclarar que la aplicación de estas obedece a lo dispuesto en los Anexos del Acuerdo, página 19:

Prueba de personalidad: Es una prueba estandarizada que evalúa aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas, el cual se entiende como un instrumento de evaluación psicológica diseñado para medir patrones relativamente estables de pensamiento, emoción y comportamiento que caracterizan la forma habitual en que una persona percibe, interpreta y responde a su entorno.

Teniendo en cuenta las necesidades de la entidad en relación con la identificación y gestión de riesgos psicosociales en el contexto en el cual se desarrollan las funciones del Cuerpo de Custodia y Vigilancia, se incorporó a la prueba de personalidad la evaluación de unas dimensiones adicionales como componentes relevantes para la valoración integral del aspirante.

Prueba de estrategias de afrontamiento: Es una prueba estandarizada que tiene por objeto

medir la capacidad que debe tener una persona para enfrentar de manera adaptativa las demandas del ambiente. Para efectos del presente proceso, se entiende como un instrumento de evaluación psicológica diseñado para identificar la forma en que una persona tiende a manejar, enfrentar o responder ante situaciones difíciles, estresantes, demandantes o problemáticas.

5. Teniendo en cuenta lo mencionado “(...) Solicito revisar integralmente mi calificación (...)”, se aclara que, de acuerdo con la revisión en la plataforma SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado al aspirante, la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con:

Puntaje obtenido

Prueba de conocimientos, capacidades y habilidades 73.33

Información obtenida del aplicativo SIMO

En esa medida, se confirma su resultado de **ADMITIDO** en las pruebas, de acuerdo con el puntaje mínimo aprobatorio establecido en el artículo 16 del Acuerdo de Convocatoria, lo cual indica que superó la Prueba de conocimientos generales, capacidades y habilidades.

Por otra parte es necesario reiterar que, de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes definitivas de los empleos de la entidad que hace parte del Proceso de Selección No. 2668 de 2024 del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario–INPEC Cuerpo De Custodia Y Vigilancia 11, el procesamiento de los datos de las hojas de respuesta y las calificaciones, se realizó garantizando la transparencia, operatividad, confidencialidad, seguridad e inviolabilidad a la reserva en aplicación de los principios que rigen el Proceso de Selección, generando resultados de las pruebas a partir de la lectura óptica de las respuestas consignadas por los aspirantes en sus respectivas hojas de respuesta, dicho procedimiento es realizado e informatizado, y consiste en sistematizar la información registrada en dichas hojas, a través de una máquina lectora de marcas ópticas de alta sensibilidad que es previamente calibrada y cuenta con altos estándares de calidad; el software utilizado, además de digitalizar los datos leídos, captura altos volúmenes de información, con alta precisión y exactitud.

Posteriormente, se realiza una verificación de que hayan sido leídas la totalidad de las hojas de los concursantes citados, con el uso de herramientas computacionales que garantizan el cruce correcto de esta información.

Debido a la alta sensibilidad de la máquina lectora, mediante la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas, se recomendó:

- Hacer solo una marca por pregunta en la hoja de respuestas, rellenando totalmente con lápiz el óvalo de la respuesta que considere correcta.
- Verificar que la respuesta señalada corresponda a la pregunta analizada.
- No rayar, destruir, doblar, ni extraer hojas del cuadernillo, la hoja de respuestas o la hoja de operaciones.

De la misma forma, en la Guía se advirtió también que una marca incorrecta no sería procesada por la máquina lectora.

Así mismo, es responsabilidad del aspirante seguir las instrucciones y recomendaciones dispuestas en la Guía, para asegurar el adecuado registro y posterior captura de sus respuestas.

Ahora bien, en atención a su petición se realizó una verificación al archivo de respuestas generado del proceso de lectura óptica y una verificación física y manual de su hoja de respuestas, constatando mediante esta revisión que los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados y que dieron lugar a los resultados obtenidos y publicados en el aplicativo SIMO, por consiguiente, NO hay lugar a correcciones.

6. Aunado a lo anterior, sobre la revisión de la prueba de personalidad y estrategias de afrontamiento, se aclara que, estas pruebas son de autorreporte,, lo que quiere decir son instrumentos psicométricos que obtienen información directamente del evaluado para estimar constructos psicológicos latentes mediante respuestas estandarizadas, cuya utilidad depende de la calidad de sus evidencias de validez y confiabilidad, así como del control de los posibles sesgos inherentes al proceso de respuesta, por tanto, bajo este modelo de pruebas no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que se sustentan en las respuestas suministradas por el aspirante en la manera que se identifique.

Con lo anterior, se pretende explicar que, no es posible recalificar o ajustar el resultado final dado que este es coherente y responde a lo elegido por el aspirante en cada una de las afirmaciones que se incluían en la prueba.

En este sentido, y de acuerdo con la revisión en la plataforma SIMO y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado al aspirante la Universidad se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con:

Resultado obtenido	
Prueba de personalidad	NO APTO
<i>Información obtenida del aplicativo SIMO</i>	

7. En cuanto a su petición sobre “(...) sus soportes técnicos y documentales (...) Solicito, en consecuencia, que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelante la actuación administrativa correspondiente para verificar si el instrumento psicométrico empleado reunía las condiciones de validez, confiabilidad, pertinencia, transparencia y motivación técnica exigidas por el ordenamiento jurídico para fundamentar una decisión administrativa de exclusión dentro de un concurso de mérito. (...). En consecuencia, solicito revisar la legalidad, validez y suficiencia técnica de la valoración practicada (...) Sobre la validez del instrumento (...) Sobre la confiabilidad del instrumento (...)”

4.1. Informar cuál fue el procedimiento de contratación mediante el cual se adquirió o implementó el instrumento psicométrico aplicado en la Convocatoria INPEC 11, indicando la persona natural o jurídica titular de los derechos de autor o de uso del mismo.

4.2. Informar quién diseñó, elaboró o desarrolló la batería psicométrica utilizada en la prueba de personalidad.

4.3. Informar el procedimiento técnico seguido para la construcción de los ítems que integran el instrumento, precisando si corresponde a un test psicométrico comercial previamente validado, a una adaptación autorizada o a un instrumento desarrollado específicamente para este proceso de selección.

4.4. Informar el fundamento técnico y metodológico mediante el cual fueron definidas las dieciséis (16) dimensiones evaluadas por el instrumento aplicado.

4.5. Informar cuáles estudios de validación fueron realizados respecto del instrumento utilizado y remitir copia o referencia de los documentos técnicos que los soportan.

4.7. Informar la evidencia científica, técnica o empírica que demuestra que el instrumento utilizado posee capacidad predictiva respecto del desempeño de los cargos convocados para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC.

4.8. Informar si existe acto administrativo, documento técnico o decisión institucional mediante la cual se adoptó el instrumento psicométrico como válido y confiable para la selección de

personal dentro de la Convocatoria INPEC 11. Así mismo, informar los baremos utilizados, las características de la población de referencia sobre la cual fueron contruados o estandarizados, el margen de error del instrumento y cualquier otro indicador técnico relacionado con su precisión y confiabilidad.

4.10. Informar cuál es el concepto técnico o científico que sustenta que el instrumento aplicado corresponde a las pruebas de personalidad previstas en el profesiograma y exigidas para los cargos objeto de la Convocatoria INPEC 11. 4.11. Informar la identificación completa y la ficha técnica del

instrumento psicométrico conformado por doscientos veinte (220) ítems, utilizado para evaluar la personalidad de los aspirantes al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, indicando expresamente:

4.11.1. Nombre exacto del instrumento utilizado. 4.11.2. Manual técnico para su aplicación,

calificación e interpretación. 4.11.3. Autor o autores y licencia de uso correspondiente. 4.11.4.

Estudios de validez realizados y sus respectivos resultados. 4.11.5. Estudios de confiabilidad realizados y sus respectivos resultados. 4.11.6. Proceso de adaptación, normalización o estandarización para

población colombiana, cuando ello hubiere tenido lugar. 4.11.7. Justificación técnica y científica de las

dieciséis (16) dimensiones evaluadas 4.11.8. Evidencia que demuestre que dichas dimensiones

permiten predecir el desempeño esperado en los cargos convocados por el INPEC. (...)", es pertinente

aclarar que, por cuanto dicha información se encuentra amparada por la reserva legal que cubija

las pruebas utilizadas en los procesos de selección.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la **Ley 909 de 2004**, el cual establece que: *"Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado"*. En el mismo sentido, el artículo 92 del **Decreto 407 de 1994**, por el cual se establece el Régimen de Personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, dispone que: *"Las pruebas tendrán un carácter reservado y solo serán de conocimiento de los empleados responsables del proceso de selección."*

La reserva prevista en estas disposiciones no se limita al cuestionario aplicado, sino que comprende los elementos técnicos que hacen posible su construcción, aplicación, calificación e interpretación, incluyendo su estructura interna, las dimensiones o rasgos evaluados, los criterios de interpretación y las evidencias psicométricas que soportan el instrumento. La divulgación de esta información comprometería la integridad técnica de la prueba y podría afectar su utilización en el presente y en futuros procesos de selección.

Así las cosas, debe respetarse el carácter reservado de las pruebas que se aplican al Proceso de

Selección No. 2668 de 2024 del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario–INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11, 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 de ítems que puede ser utilizado en posteriores procesos de selección; por lo que resulta inviable levantar la reserva una vez aplicadas las pruebas.

8. Frente a su inquietud frente a “(...) *sin identificar el test psicológico aplicado (...)*”, la Universidad Libre suministra la información suficiente para dar claridad en cuanto al proceso que garantizó la idoneidad de la construcción, validación y análisis psicométrico de los ítems que fueron aprobados, sin exponer información que no pertenece de manera única al aspirante.

Posterior a la aplicación de las pruebas, en la etapa de procesamiento, calificación y generación de resultados de las pruebas escritas, se realizó un análisis psicométrico donde se calcularon los índices psicométricos de los ítems, para ser analizados bajo la Teoría Clásica de los Test, desde la cual se asume que la puntuación observada es el resultado de la sumatoria entre la puntuación verdadera del evaluado y el error de medición.

Acorde con este modelo, los resultados en estos índices no dependen únicamente de las características propias de los ítems o la prueba, pues también se ven influenciados por variables del grupo, como la cantidad de personas que realizaron la prueba, el nivel de desempeño de los aspirantes y las posibles respuestas aleatorias. Adicionalmente, la presente prueba no puede ser analizada de la misma manera que los test estandarizados, ya que, ante la naturaleza del proceso de selección, los aspirantes no son una muestra homogénea y no es posible realizar un pilotaje previo a la aplicación de las pruebas por su carácter confidencial, como quiera que el inciso 3º del Numeral 3º del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, reglamenta que:

“(...) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen el carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación”.

Por todo lo anterior, no se realizan juicios sobre la calidad de los ítems o la prueba con base únicamente a los índices psicométricos. En consecuencia, los valores en los índices se utilizan

únicamente para detectar alarmas respecto de la idoneidad de los ítems, donde aquellos que no cumplen los parámetros esperados pasan por un proceso de análisis de contenido realizado por profesionales capacitados que, junto a expertos en el tema, establecen bajo un análisis técnico qué ítems deben ser eliminados en la prueba, toda vez que no permiten o no aportan a la evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretende medir.

Por otro lado, teniendo en cuenta que los valores de los índices psicométricos son calculados a partir de las respuestas de todos los aspirantes que presentaron la prueba, esta información no le pertenece únicamente al aspirante, sino a todo el grupo.

9. Respecto a, “(...) adelantar las actuaciones administrativas previstas en el artículo 9 del Decreto-Ley 760 de 2005. (...)”, resulta pertinente precisar que el artículo 9 del Decreto Ley 760 de 2005 establece la facultad de la Comisión Nacional del Servicio Civil o de la entidad delegada para suspender preventivamente el Proceso de Selección cuando, con ocasión del inicio de una actuación administrativa originada en los eventos previstos en dicha disposición, resulte procedente adoptar esa medida, hasta tanto se profiera la decisión que ponga fin a la respectiva actuación administrativa. En este sentido, la citada norma dispone:

“Artículo 9º. La Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad delegada, al iniciar las actuaciones administrativas que se originen por las reclamaciones de personas no admitidas al proceso de selección o concurso, que no estén de acuerdo con sus resultados en las pruebas o por su no inclusión en las listas de elegibles, así como las relacionadas con la exclusión, modificación o adición de las mismas, podrá suspender preventivamente, según sea el caso, el respectivo proceso de selección o concurso hasta que se profiera la decisión que ponga fin a la actuación administrativa que la originó.”

De la disposición transcrita se desprende que la suspensión preventiva del Proceso de Selección constituye una facultad excepcional, cuya procedencia se encuentra condicionada a la configuración de los supuestos previstos en el artículo 9 del Decreto Ley 760 de 2005. En el presente caso, una vez analizados los argumentos expuestos en su reclamación y verificada la información correspondiente a la etapa de Pruebas Escritas, no se evidencian circunstancias que den lugar al inicio de una actuación administrativa que justifique la adopción de dicha medida. En consecuencia, no existe fundamento para acceder a la solicitud de suspensión del Proceso de Selección o de las actuaciones derivadas de la presente etapa.

10. Con respecto a su solicitud sobre *"(...) el número de dimensiones evaluadas (...) las dimensiones evaluadas (...) Informar de manera clara, completa y técnicamente motivada cuáles fueron las dimensiones, escalas, factores o componentes de personalidad (...) Informar la relación técnica existente entre el instrumento aplicado y la definición contenida en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, según la cual la prueba de personalidad constituye una prueba estandarizada destinada a medir aspectos cognitivos, emocionales y conductuales de los aspirantes, remitiendo la correspondiente ficha técnica. (...) "*, le aclaramos que esta mide rasgos y estilos de personalidad, entendidos como patrones característicos y relativamente estables de pensamiento, emoción y comportamiento que orientan la forma en que la persona percibe el entorno, se relaciona con los demás y responde ante distintas situaciones de la vida cotidiana y laboral.

La prueba evalúa la tendencia del individuo hacia catorce estilos de personalidad, que representan disposiciones a actuar de determinada manera frente a las demandas del contexto: confianza hacia otros, búsqueda o retiro del contacto social, expresividad emocional, autonomía, asertividad, ajuste al orden y la norma, persistencia frente a la frustración, estado de ánimo predominante y orientación hacia el logro, entre otros. Adicionalmente, indaga por la propensión a comportamientos que pueden interferir con el adecuado desempeño del cargo, particularmente en lo relacionado con conductas contrarias a la convivencia y la ley y con el consumo de sustancias psicoactivas. La comparación entre su perfil y el perfil ideal para el cargo permite identificar el grado de ajuste entre sus disposiciones personales y las características esperadas para el ejercicio de las funciones propias del empleo al que aspira.

Es importante recordar que la prueba es de tipo auto reporte y, por tanto, las pruebas de esta naturaleza tienen la particularidad de que no tienen respuestas correctas o incorrectas, ya que el objetivo es conocer y tipificar los aspectos y variables psicológicos personales de quien responde y compararlas respecto a las variables psicológicas de un perfil esperado.

11. Con el fin de dar respuesta a su solicitud de información sobre *"(...) La estructura metodológica de la prueba (...) "*, le informamos que este se conoce como Juicio Situacional y consiste en situar a los aspirantes en circunstancias que se pueden presentar en los diferentes contextos laborales y,

en ese escenario hipotético, se plantea una serie de eventos críticos que se deberán resolver. Estas situaciones hipotéticas reflejan constructos que pueden ser de tipo interpersonal (por ejemplo, trabajo en equipo), intrapersonal (por ejemplo, estabilidad emocional) o intelectual/cognoscitivo (por ejemplo, conocimiento técnico) (Weekley & Ployhart, 2013). Para ello, los aspirantes cuentan con tres alternativas de respuesta, con el fin de que puedan hacer uso de sus competencias laborales para llegar a la respuesta o solución correcta del evento planteado.

Este enfoque conlleva al diseño de pruebas o instrumentos que evalúan los conocimientos, habilidades y capacidades evidenciados en actividades propias y/o hipotéticas del ámbito laboral, por lo cual las pruebas construidas direccionan a los aspirantes para que expongan las competencias que poseen, resolviendo eficazmente situaciones cercanas a las que se podrán enfrentar en el empleo al cual aspiran. Esta evaluación considera el ámbito institucional y el de la administración pública, entendidos como las generalidades del funcionamiento de la entidad, así como los contextos asociados a las funciones del empleo.

Adicionalmente, es importante resaltar que la construcción de la prueba parte del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL) de cada uno de los empleos que hacen parte de la entidad, siendo este Manual el insumo que orienta la construcción de los ítems. A diferencia de otro tipo de pruebas, estas no se construyen bajo el planteamiento de medir un único atributo o rasgo; por el contrario, buscan obtener una muestra de conducta representativa de un cargo específico. Por lo tanto, el principal supuesto de este tipo de pruebas es la consistencia conductual, esto es, que la calificación obtenida por los aspirantes durante la prueba será coherente y predictiva con su desempeño futuro en el cargo (Lievens, 2007). Así mismo, Salter y Highhouse (2009) identificaron que las Pruebas de Juicio Situacional son un formato eficiente para evaluar la inteligencia práctica o sentido común y que puede adaptarse fácilmente a muchos entornos en el trabajo. Específicamente, se ha identificado que predicen el desempeño futuro en el trabajo más allá de otros predictores típicos.

Es preciso señalar que los procesos de selección que adelanta la CNSC a través de los operadores/universidades acreditadas siguen la línea de la evaluación de competencias, garantizando que el acceso a los empleos públicos se realice de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y oportunidad. Lo anterior, es posible a través de un procedimiento que salvaguarda la objetividad, la imparcialidad y la especialización del órgano de selección, lo cual

supone implícitamente centrar los procesos de evaluación mediante instrumentos que vayan más allá de la valoración de conocimientos puntuales requeridos para el desempeño de un empleo, con el fin de seleccionar al personal idóneo y calificado para la entidad pública.

12. En cuanto a *"(...) los puntos de corte (...) las competencias o condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio del cargo. (...) "*, se aclara que, se tuvo en cuenta un mínimo de 65 puntos, para ello, se debe tener en cuenta que, si el porcentaje de omisión en una dimensión superaba el 10 %, se considera que no hay forma de obtener una medición confiable del perfil del aspirante en relación con esta dimensión, por lo tanto, esta dimensión se evaluaba como cero. Adicionalmente, la prueba incluye procedimientos de validación de respuestas que verifican la coherencia interna y la veracidad de las contestaciones. Cuando dichos procedimientos detectan patrones que impiden estimar de manera confiable las dimensiones estas reciben un grado de cumplimiento igual a cero en el cálculo final.

13. Frente a su solicitud de *"(...) Invalidar la prueba escrita de personalidad que dio lugar al concepto de NO APTO para el cargo al que aspiro (...) "*, se aclara que para lograr la selección de servidores públicos idóneos se hace uso de pruebas o instrumentos de selección, los cuales tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adaptación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo; por consiguiente, una prueba escrita requiere, en primera instancia, definir un marco referencial que detalle los aspectos cognitivos fundamentales, que deben poseer los aspirantes para la adecuada ejecución del empleo, lo cual especificará las características de las pruebas y orientarán el diseño de una prueba válida y confiable. Para el caso del presente proceso de selección, la prueba se enmarca en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad, el cual orienta la construcción de cada uno de los ítems de acuerdo con cada uno de los empleos que hacen parte del proceso de selección.

Atendiendo estas consideraciones, la Universidad Libre, en su calidad de ente operador del proceso de selección, desarrolló la fundamentación técnica de las pruebas, considerando las características de la entidad y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL, siendo esto último el insumo más importante para el diseño y construcción de las

pruebas, dado que son el conjunto de ejes e indicadores asociados a una Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.

Sumando a lo anterior, una vez verificados los indicadores publicados en la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso Pruebas Escritas, correspondientes a los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección, se constata que corresponden a los evaluados en las pruebas presentadas por los aspirantes y a las competencias esperadas, ya que estas se formulan bajo el modelo de evaluación por competencias desde el Enfoque de Juicio Situacional. En ese sentido, no existe razón alguna para invalidar las pruebas presentadas, toda vez que estuvieron acorde con la metodología y los principios que rigen el proceso de selección que aquí nos ocupa.

14. Frente a su manifestación relacionada con "(...) cuya correspondencia con el principio constitucional del mérito (...)", resulta pertinente precisar que no se evidencia actuación alguna por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC o de la Universidad Libre que permita concluir la vulneración de tales garantías con ocasión de la etapa de Pruebas Escritas del Proceso de Selección INPEC 11 – Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

En efecto, el artículo 28 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 5 de la Ley 2418 de 2024, dispone:

“ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 28 de la ley 909 de 2004, el cual quedará así.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.

b. Accesibilidad universal. El Estado garantizará la participación a personas con discapacidad en la administración pública en términos de igualdad real a las personas sin

discapacidad, propendiendo por la especial protección de aquellas que por condiciones físicas o sociales deban afrontar mayores barreras de acceso al empleo y a la función pública; y establecerá medidas diferenciales de oportunidad que tengan en cuenta el nivel de dificultad que experimenta una persona al realizar diferentes actividades e involucrarse en situaciones propias de su entorno cotidiano, así como las barreras actitudinales, comunicativas y físicas que pueden enfrentar; lo anterior sin afectar los principios de igualdad y mérito. Estas medidas tenderán a reconocer las habilidades y potencialidades propias de cada una de ellas. La universalidad no implica la gratuidad.

c. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. *Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole. En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la eliminación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas con discapacidad.*

d. *Se entiende por la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.*

e. *Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.*

f. *Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección; Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.*

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. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados a perfil del empleo.*

h. *Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.*
(...)"

En concordancia con lo anterior, las actividades relacionadas con la aplicación de las Pruebas Escritas fueron adelantadas conforme a las reglas previamente definidas en el Acuerdo de Convocatoria, los Anexos, la Guía de Orientación Interactiva al Aspirante y los demás documentos que regulan esta etapa del concurso, garantizando condiciones uniformes para todos los participantes y observando los principios que orientan el acceso a los empleos públicos de carrera administrativa.

Por consiguiente, la sola inconformidad frente a los resultados obtenidos en esta etapa, no constituye, por sí misma, una vulneración de derechos fundamentales. Para que esta se configure, debe acreditarse la existencia de una actuación irregular o contraria a las reglas que regulan el Proceso de Selección, circunstancia que no se evidencia en el presente caso.

En consecuencia, no se observa vulneración de los derechos invocados, toda vez que las actuaciones adelantadas dentro de la etapa de Pruebas Escritas se desarrollaron con observancia de las disposiciones que regulan el Proceso de Selección y de los principios que orientan el acceso a los empleos públicos de carrera administrativa.

15. En lo que corresponde a "*(...) con el profesiograma del empleo no se encuentra suficientemente acreditada. (...)*", es de precisar que los profesiogramas son instrumentos técnicos que definen las condiciones físicas, psicológicas, cognitivas, médicas, biomecánicas y de competencias que debe cumplir una persona para desempeñar de manera segura, eficiente y adecuada las funciones del cargo al que se haya presentado del Cuerpo de Custodia y Vigilancia. Asimismo, establece las condiciones de salud que pueden constituir inhabilidades para el ejercicio del cargo. Dichos profesiogramas se encuentran publicados en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la sección de normatividad del proceso de selección INPEC 11.

Por tanto, las pruebas aplicadas se desarrollaron con base en los manuales de funciones de los cargos y los profesiogramas.

16. Con el objeto de atender su inquietud "*(...) Practicar una SEGUNDA VALORACIÓN (...)*", es preciso recordarle que las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para

desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

Por ello, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió un Acuerdo de Convocatoria, el cual es el marco normativo que obliga a la misma entidad que vigila y controla el proceso de selección, a la entidad a la cual se le proveerán las vacantes y a los participantes o aspirantes a las OPEC.

Por ello, es oportuno informarle que el Acuerdo que reglamenta el Procesos de Selección y sus Anexos, NO incluye dentro de su articulado un segundo evaluador, razón por la cual NO es procedente atender su solicitud, pues no es posible ir más allá de lo regulado.

Con fundamento en las razones expuestas, no es posible que un segundo evaluador emita concepto sobre los resultados por usted obtenidos. Adicionalmente, es importante resaltar que la Universidad Libre fue seleccionada mediante el proceso de Licitación Pública Nro. 001 de 2026 para realizar la calificación de las pruebas escritas. La institución cuenta con un equipo de profesionales altamente capacitados y con amplia trayectoria en procesos de evaluación, lo que garantiza la calidad y precisión en los resultados. Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), como entidad contratante, supervisa y valida cada una de las etapas del proceso, asegurando la transparencia, objetividad y cumplimiento de los más altos estándares en el desarrollo de las pruebas.

17. Sobre "(...) cuál fue el profesional responsable de la interpretación de los resultados obtenidos por los aspirantes (...)", se precisa que para la calificación de las pruebas escritas, se contó con un psicólogo con experiencia en psicometría y calificación de pruebas de esta naturaleza; sin embargo, dado el alcance de las pruebas en el proceso de selección no se realiza una interpretación individualizada ni la elaboración de reportes adicionales a los puntajes que se publican, los cuales se comparan con el criterio definido (mínimo aprobatorio/ apto/no apto) para definir la continuidad en el proceso.

18. De acuerdo con "(...) cuáles fueron los protocolos técnicos aplicados para garantizar el uso adecuado del instrumento utilizado. (...)", se informa que para la consolidación de resultados se tuvo en cuenta la información registrada por los aspirantes en las hojas de respuesta y el proceso de sistematización se llevó a cabo con una máquina lectora de marcas ópticas de alta sensibilidad,

que es previamente calibrada y cuenta con altos estándares de calidad, posterior a ello, se revisa el string de respuestas de todos los aspirantes para garantizar que se tenga el mismo formato. Luego, se realiza el procesamiento y calificación de las pruebas, según su carácter (eliminatorio o clasificatorio) y se realizan las auditorías correspondientes para asegurar la consistencia de ellos resultados a publicar.

19. Por otra parte, de acuerdo con *"(...) Asimismo, durante la revisión de los resultados tuve acceso a algunas preguntas específicas de la prueba de personalidad, entre ellas las preguntas 213 y 240, correspondientes a las preguntas tipo 2. La pregunta 213 señalaba: "Cuando trato con internos agresivos o desafiantes, necesito algo que me baje las revoluciones para poder estar bien." La pregunta 240 decía: "Si un interno me desafía y es imposible responderle, la impotencia me motiva a buscar un refugio externo para desahogarme." Estas afirmaciones evidencian que la evaluación incluía situaciones hipotéticas relacionadas con el desempeño del cargo. No obstante, el informe no explica de qué manera fueron calificadas estas respuestas ni cómo incidieron en el resultado final. (...) "*, se aclara que estos hacen parte de la prueba de personalidad, la cual se caracteriza por ser pruebas de autorreporte, es decir, no existen respuestas correctas o incorrectas, sino que el aspirante responde según la manera en la que se identifica con la afirmación que se presenta, lo cual resulta relevante para diferenciar el tipo de preguntas a las realizadas bajo el Modelo de Juicio Situacional, ya que este busca situar al aspirante en un contexto laboral y presentar tres opciones de respuesta, donde solo una es correcta y dos incorrectas para lo que se pregunta. Entonces, la prueba de personalidad no está construida bajo este formato.

Se debe tener en cuenta el punto de corte de 65 puntos en toda la prueba de personalidad, ya que por cada dimensión se obtiene un puntaje según las respuestas registradas, por tanto, para cada empleo y según dichas dimensiones se establecía un criterio de cumplimiento y este se multiplicaba por el peso de la dimensión; entonces si al sumar los aportes de cada dimensión según dicho peso daba un valor inferior a 65 el resultado era no apto.

20. No obstante, sobre su inquietud *"(...) El aspirante desea explicación sobre las dos dimensiones adicionales en la prueba de personalidad, según la información suministrada previamente a la prueba eran 14 dimensiones no 16 (...) "*, se precisa que la guía de orientación indicaba que la evaluación comprendía 14 dimensiones de personalidad; sin embargo, el reporte de resultados mostró 16 dimensiones, sin ofrecer ninguna explicación sobre esta diferencia, lo que genera incertidumbre

respecto de la metodología aplicada y de los criterios utilizados para la evaluación.

21. En cuanto a "(...) *"Tenga en cuenta que, según la cantidad de omisiones, afirmaciones sin responder o multimarca (más de una opción marcada para la misma afirmación), la dimensión se considera nula, es decir, obtiene una puntuación de cero. Adicionalmente, la prueba incluye procedimientos de validación de respuestas que verifican la coherencia interna y la veracidad de las contestaciones. Cuando dichos procedimientos detectan patrones que impiden estimar de manera confiable las dimensiones, estas reciben un grado de cumplimiento igual a cero en el cálculo final."* Esta información resulta relevante, pues tampoco se indica si en mi caso existieron omisiones, respuestas múltiples o inconsistencias que hubieran ocasionado la anulación de alguna dimensión, ni cuáles fueron los procedimientos de validación aplicados para concluir que el resultado era confiable (...)", se indica que durante el proceso de calificación se tiene en cuenta el porcentaje de omisiones y de multimarcas, por tanto, el procesamiento y publicación de los resultados ya incluía dichos criterios, es decir, si en alguna dimensión se obtuvo una valoración de cero es porque la cantidad de omisiones o multimarcas superaba lo mínimo definido en dicha dimensión.

22. No obstante, sobre su petición "(...) *Informar el procedimiento técnico y estadístico utilizado para establecer los puntos de corte aplicados durante la calificación. (...)*", frente a la solicitud de informar el procedimiento técnico y estadístico utilizado para establecer los puntos de corte aplicados durante la calificación, es preciso indicar que la evaluación de la prueba de personalidad se fundamentó en un procedimiento previamente definido, sustentado en criterios técnicos y psicométricos, orientado a determinar el grado de ajuste del perfil del aspirante frente al perfil de referencia establecido para cada empleo.

En primer lugar, el perfil de referencia fue definido antes de la aplicación de la prueba por un grupo de expertos en psicología, quienes determinaron los niveles esperados para cada una de las dimensiones evaluadas, con fundamento en los profesiogramas de los empleos, el análisis de funciones, las competencias requeridas y las exigencias propias de cada cargo. En consecuencia, el perfil constituye un referente técnico previamente establecido y no un criterio construido a partir de los resultados obtenidos por los aspirantes. Durante la jornada de acceso realizada el 12 de julio de 2026 se presentó a cada aspirante el perfil de referencia correspondiente al empleo para el cual concursó, indicando el nivel esperado en cada dimensión evaluada.

Posteriormente, el perfil obtenido por cada aspirante fue comparado con el perfil de referencia mediante el procedimiento de calificación definido para la prueba, obteniéndose un porcentaje de ajuste que permitió establecer el grado de cumplimiento del perfil esperado para el cargo.

En relación con el parámetro de calificación, se estableció que el aspirante debía alcanzar mínimo **65 puntos** respecto del perfil de referencia para ser considerado apto. Este parámetro fue aplicado de manera uniforme a todos los participantes, garantizando los principios de objetividad, igualdad y transparencia que rigen los procesos de selección por mérito.

Ahora bien, el cálculo del grado de cumplimiento por dimensión se encontraba sujeto al cumplimiento de criterios mínimos de calidad de la información obtenida. En este sentido, cuando el porcentaje de omisión de respuestas en una dimensión superaba el 10 %, no era técnicamente posible realizar una estimación confiable del rasgo evaluado; por consiguiente, dicha dimensión recibía un grado de cumplimiento igual a cero dentro del cálculo final. De igual manera, la prueba incorporó mecanismos psicométricos de validación orientados a verificar la consistencia interna y la veracidad de las respuestas. Cuando estos procedimientos identificaban patrones de respuesta que impedían estimar de manera válida y confiable una o más dimensiones, estas igualmente recibían un grado de cumplimiento igual a cero en el cálculo final. Estas reglas metodológicas fueron definidas con anterioridad a la aplicación de la prueba y aplicadas de manera uniforme a todos los aspirantes.

23. En cuanto a su inconformidad "(...) *Informar cuál fue el fundamento técnico que justificó la de la prueba de personalidad dentro del mismo cuadernillo que contenía las pruebas de competencias y estrategias de afrontamiento, indicando si dicha integración obedeció a un diseño metodológico validado. (...)*", frente a la solicitud de informar el fundamento técnico que justificó la incorporación de la prueba de personalidad dentro del mismo cuadernillo que contenía las pruebas de conocimientos generales, capacidades y habilidades y estrategias de afrontamiento, se precisa que dicha integración obedeció al diseño metodológico previsto para la aplicación de la etapa de **Pruebas Escritas**, definido con anterioridad a su aplicación y divulgado oportunamente mediante la Guía de Orientación al Aspirante.

En efecto, la Guía de Orientación al Aspirante establece que la etapa de **Pruebas Escritas**

comprende los instrumentos de evaluación correspondientes a conocimientos generales, capacidades y habilidades, personalidad y estrategias de afrontamiento, los cuales conforman la fase escrita del proceso de selección. En consecuencia, la presentación de estos instrumentos en un mismo cuadernillo respondió al diseño operativo y metodológico previamente establecido para la administración de esta etapa, circunstancia que fue conocida por todos los aspirantes con anterioridad a la aplicación de las pruebas.

Ahora bien, la integración de estos instrumentos en un mismo cuadernillo constituye una decisión relacionada con el formato de administración de la evaluación y no implica la unificación de sus fundamentos conceptuales, objetivos de medición o procedimientos de calificación. Cada una de las pruebas evalúa constructos diferentes, mediante especificaciones técnicas propias, conservando su independencia metodológica y psicométrica durante las etapas de construcción, validación, análisis y calificación.

En ese orden de ideas, no existe evidencia de que la incorporación de los diferentes instrumentos en un mismo cuadernillo afecte la validez, confiabilidad u objetividad de la medición. Por el contrario, dicha integración corresponde al esquema de aplicación previamente definido para la etapa de Pruebas Escritas, divulgado con antelación a los aspirantes y aplicado de manera uniforme a todos los participantes, en observancia de los principios de igualdad, transparencia, publicidad y objetividad que rigen los procesos de selección por mérito.

24. Por otra parte, sobre su petición “(...) *Informar la justificación técnica y metodológica para el diseño de una hoja única de respuestas destinada a diligenciar simultáneamente dos pruebas escritas, indicando las razones por las cuales dicho procedimiento no fue explicado previamente en la Guía de Orientación al Aspirante ni durante las instrucciones impartidas por los jefes de salón (...)*”, frente a su cuestionamiento sobre el uso de solo una hoja de respuesta, se aclara que, esto no constituye alguna irregularidad o inconsistencia, pues en la Guía de Orientación al Aspirante se indicó sobre el diligenciamiento de esta; sin embargo, los resultados se procesan mediante una máquina de lectura óptica, la cual lee y registra las opciones marcadas por cada aspirante, entonces se dispone de una sola hoja para registrar las respuestas de cada aspirante y de esta manera llevar a cabo el proceso de calificación.

25. Ahora bien, conforme a “(...) *Informar cuál fue el proceso de capacitación impartido a los jefes de salón antes de la aplicación de la prueba, indicando los protocolos, procedimientos e instrucciones suministradas para el desarrollo de la jornada, y remitir copia de las actas, registros o documentos que acrediten dicha capacitación. (...)*”, se informa que, previo a la aplicación de las Pruebas Escritas, los jefes de salón participaron en una jornada de capacitación en la que se impartieron los lineamientos para el desarrollo de la aplicación. Durante esta actividad se abordaron aspectos relacionados con el manejo del material de prueba, el control de ingreso de los aspirantes, el diligenciamiento de los formatos establecidos y la atención de novedades. Como parte del proceso, se aplicó una evaluación con el fin de verificar el conocimiento de los temas desarrollados durante la capacitación.

Respecto a la solicitud de remitir copia de las actas, registros o documentos que acreditan dicha capacitación, se informa que estos corresponden a soportes internos de la ejecución del Proceso de Selección, utilizados para fines de seguimiento y control de la operación, por lo que no hacen parte de la documentación que se entrega dentro del trámite de reclamaciones.

26. En atención a su inconformidad correspondiente a “(...) *El artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 establece que las reclamaciones contra los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas dentro de los procesos de selección deberán formularse dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de dichos resultados. (...)*”, resulta pertinente precisar que el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 establece:

ARTÍCULO 13. *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 y deberán ser decididas antes de aplicar la siguiente prueba o de continuar con el proceso de selección, para lo cual podrá suspender el proceso.*

La decisión que resuelve la petición se comunicará a través de los medios utilizados para la publicación de los resultados de las pruebas y contra ella no procede ningún recurso.

Así las cosas, se reitera que, en cumplimiento de lo previsto en la normatividad vigente, el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos, el pasado 22 de junio de 2026 fueron publicados los resultados preliminares de las Pruebas Escritas del Proceso de Selección INPEC 11 – Cuerpo de Custodia y

Vigilancia. En consecuencia, los aspirantes pudieron presentar sus reclamaciones únicamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, **dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha publicación**, esto es, desde las 00:00 horas del martes 23 de junio de 2026 hasta las 23:59 del martes 30 de junio de 2026, precisándose que los días 27, 28 y 29 de junio no estuvo habilitado el aplicativo por tratarse de días no hábiles, de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 de los Anexos del Acuerdo de Convocatoria y en concordancia con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.

Ahora bien, el término previsto en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 corresponde exclusivamente al plazo otorgado para **presentar la reclamación inicial** contra los resultados de las pruebas. No obstante, el Acuerdo de Convocatoria establece la jornada de acceso al material de las pruebas, consistente en la posibilidad de complementar los argumentos inicialmente expuestos una vez realizada la jornada de acceso. Para tal efecto, el Anexo Técnico establece expresamente:

“A partir del día hábil siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días hábiles para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado, únicamente a los aspirantes que en su reclamación inicial solicitaron dicho acceso a pruebas y asistieron a la misma.”

Por lo tanto, no es procedente afirmar que se restringió el derecho de defensa, toda vez que el término de cinco (5) días previsto en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 fue otorgado en su integridad para la presentación de la reclamación inicial. El término adicional de dos (2) días hábiles para complementar la reclamación, posterior a la jornada de acceso a pruebas, corresponde a una etapa independiente y excepcional, prevista expresamente en el Anexo Técnico de la convocatoria, y no constituye una reducción del plazo legal. En consecuencia, el procedimiento adelantado se ajustó plenamente a la normativa vigente y a las reglas que rigen el proceso de selección.

Con fundamento en las consideraciones fácticas y jurídicas expuestas en la presente decisión, se **CONFIRMA** el puntaje de **73.33** obtenido en la Prueba de Competencias Generales, Capacidades y Habilidades, así como la calificación de **NO APTO** obtenida en la Prueba de

Personalidad, resultados publicados el **22 de junio de 2026**. En consecuencia, usted **NO CONTINÚA** en el concurso. La presente decisión se adopta en el marco de la etapa de Pruebas Escritas, de conformidad con lo establecido en la ley, el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos, que regulan el Proceso de Selección.

Asimismo, se le informa que esta decisión se comunicará a través de la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO; cumpliendo de esta manera con las previsiones del Proceso de Selección No. 2668 - INPEC 11 Cuerpo de Custodia y Vigilancia, 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 recurso alguno, de conformidad con el numeral 3.4 de los Anexos del Acuerdo del Proceso de Selección.

Cordialmente,

CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO.

Coordinador General

Procesos de Selección INPEC 11 - Cuerpo de Custodia y Vigilancia

UNIVERSIDAD LIBRE

***Proyectó:** Miguel Ardila*

***Supervisó:** Melisa Garzón*

***Auditó:** Ana Torrecilla*

***Aprobó:** Jhon Marcelo Moreno Martínez*

Señores
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC
UNIVERSIDAD LIBRE
Convocatoria INPEC 11

Referencia: Reclamación especial contra el resultado de la prueba escrita de personalidad y solicitud de actuación administrativa por presuntas irregularidades en la aplicación, calificación y motivación del instrumento psicométrico utilizado dentro de la Convocatoria INPEC 11.

Cordial saludo.

En ejercicio del derecho de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, de la Ley 1755 de 2015, de la Ley 909 de 2004, del Decreto Ley 760 de 2005 y del Decreto 1083 de 2015, presento **reclamación especial** contra el resultado obtenido en la prueba escrita de personalidad aplicada dentro de la Convocatoria INPEC 11, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 del Decreto Ley 760 de 2005.

La presente reclamación se fundamenta en la existencia de presuntas irregularidades relacionadas con la aplicación, estructura, calificación y motivación del instrumento psicométrico utilizado, así como en las inconsistencias advertidas entre las reglas establecidas en el Acuerdo de Convocatoria, la Guía de Orientación al Aspirante (GOA) y la forma en que efectivamente fue ejecutada la prueba.

Solicito, en consecuencia, que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelante la actuación administrativa correspondiente para verificar si el instrumento psicométrico empleado reunía las condiciones de validez, confiabilidad, pertinencia, transparencia y motivación técnica exigidas por el ordenamiento jurídico para fundamentar una decisión administrativa de exclusión dentro de un concurso de mérito.

Resumen de la reclamación

Del análisis de las reglas de la Convocatoria, de la Guía de Orientación al Aspirante y de la información conocida durante la jornada de acceso al material de la prueba, surgen dudas objetivas sobre la correspondencia entre el instrumento psicométrico efectivamente aplicado y las condiciones previamente informadas a los aspirantes.

El Acuerdo de Convocatoria prevé una prueba de personalidad orientada a valorar aspectos cognitivos, emocionales y conductuales, en armonía con las exigencias del profesiograma del empleo. Sin embargo, la GOA se limitó a presentar ejemplos

de preguntas, sin identificar el instrumento psicométrico utilizado, su autor, el número de dimensiones evaluadas, la estructura metodológica de la prueba, el procedimiento de integración de resultados, los criterios de calificación, los puntos de corte, los baremos aplicados ni el soporte técnico y científico que justificara su utilización para los cargos convocados.

Posteriormente, fui calificado con resultado de **NO APTO**, sin que la decisión comunicada expusiera las razones técnicas que sustentan dicha conclusión, las dimensiones evaluadas, el desempeño obtenido en cada una de ellas, la metodología empleada para interpretar los resultados, ni la relación entre la valoración realizada y las competencias o condiciones psicológicas requeridas para el ejercicio del cargo.

En tales condiciones, la decisión administrativa carece de la información necesaria para ejercer de manera plena el derecho de contradicción y genera dudas razonables sobre el cumplimiento de los principios de mérito, transparencia, publicidad, debido proceso y motivación que rigen los concursos de carrera administrativa.

Por lo anterior, solicito que se revise integralmente la valoración practicada, se informe de manera completa el instrumento psicométrico utilizado, su metodología, fundamentos técnicos y científicos, los criterios de calificación aplicados al caso concreto y, si del resultado de la actuación administrativa se establece que la valoración no reúne las condiciones legales, técnicas o procedimentales exigibles, se deje sin efectos la calificación emitida y se disponga la práctica de una nueva valoración mediante un instrumento que cumpla las reglas de la Convocatoria y los estándares de validez y confiabilidad exigidos por la Ley 909 de 2004.

Objeto de la reclamación

1. **Invalidar la prueba escrita de personalidad** que dio lugar al concepto de **NO APTO** para el cargo al que aspiro, por cuanto dicho resultado se fundamenta en un instrumento cuya aplicación, metodología, criterios de evaluación y soporte técnico no fueron debidamente informados, y cuya correspondencia con el principio constitucional del mérito y con el profesiograma del empleo no se encuentra suficientemente acreditada. En consecuencia, solicito revisar la legalidad, validez y suficiencia técnica de la valoración practicada.
2. **Practicar una SEGUNDA VALORACIÓN** mediante un instrumento psicométrico que reúna condiciones demostrables de validez, confiabilidad y pertinencia para el cargo convocado, orientado a evaluar los componentes cognitivo, emocional y conductual de la personalidad, conforme a lo previsto en el Acuerdo de Convocatoria, su Anexo y las demás reglas que rigen el

proceso de selección. Lo anterior, teniendo en cuenta que la valoración de la aptitud psicológica constituye un componente esencial del profesigramas del empleo.

3. Informar de manera clara, completa y técnicamente motivada **cuáles fueron las dimensiones, escalas, factores o componentes de personalidad** que sustentaron la conclusión de **NO APTO** en mi caso, indicando el resultado obtenido en cada una de ellas, su significado técnico, la metodología utilizada para su interpretación y la relación existente entre dichos resultados y las exigencias propias del cargo convocado. Esta solicitud cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que las instrucciones suministradas a los aspirantes indicaban que la prueba no requería preparación previa y que las respuestas debían corresponder a una manifestación espontánea y natural de la personalidad.
4. En ejercicio del derecho fundamental de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política y desarrollado por la Ley 1755 de 2015, solicito se dé respuesta de fondo, clara, precisa, congruente y completa a las siguientes solicitudes de información, con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de mi derecho de defensa, contradicción y acceso a la administración de justicia:

4.1. Informar cuál fue el procedimiento de contratación mediante el cual se adquirió o implementó el instrumento psicométrico aplicado en la Convocatoria INPEC 11, indicando la persona natural o jurídica titular de los derechos de autor o de uso del mismo.

4.2. Informar quién diseñó, elaboró o desarrolló la batería psicométrica utilizada en la prueba de personalidad.

4.3. Informar el procedimiento técnico seguido para la construcción de los ítems que integran el instrumento, precisando si corresponde a un test psicométrico comercial previamente validado, a una adaptación autorizada o a un instrumento desarrollado específicamente para este proceso de selección.

4.4. Informar el fundamento técnico y metodológico mediante el cual fueron definidas las dieciséis (16) dimensiones evaluadas por el instrumento aplicado.

4.5. Informar cuáles estudios de validación fueron realizados respecto del instrumento utilizado y remitir copia o referencia de los documentos técnicos que los soportan.

4.6. Informar el procedimiento técnico y estadístico utilizado para establecer los puntos de corte aplicados durante la calificación.

4.7. Informar la evidencia científica, técnica o empírica que demuestra que el instrumento utilizado posee capacidad predictiva respecto del desempeño de los cargos convocados para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC.

4.8. Informar si existe acto administrativo, documento técnico o decisión institucional mediante la cual se adoptó el instrumento psicométrico como válido y confiable para la selección de personal dentro de la Convocatoria INPEC 11. Así mismo, informar los baremos utilizados, las características de la población de referencia sobre la cual fueron construidos o estandarizados, el margen de error del instrumento y cualquier otro indicador técnico relacionado con su precisión y confiabilidad.

4.9. Informar cuál fue el fundamento técnico que justificó la incorporación de la prueba de personalidad dentro del mismo cuadernillo que contenía las pruebas de competencias generales y estrategias de afrontamiento, indicando si dicha integración obedeció a un diseño metodológico previamente validado.

4.10. Informar cuál es el concepto técnico o científico que sustenta que el instrumento aplicado corresponde a las pruebas de personalidad previstas en el profesiograma y exigidas para los cargos objeto de la Convocatoria INPEC 11.

4.11. Informar la identificación completa y la ficha técnica del instrumento psicométrico conformado por doscientos veinte (220) ítems, utilizado para evaluar la personalidad de los aspirantes al Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, indicando expresamente:

4.11.1. Nombre exacto del instrumento utilizado.

4.11.2. Manual técnico para su aplicación, calificación e interpretación.

4.11.3. Autor o autores y licencia de uso correspondiente.

4.11.4. Estudios de validez realizados y sus respectivos resultados.

4.11.5. Estudios de confiabilidad realizados y sus respectivos resultados.

4.11.6. Proceso de adaptación, normalización o estandarización para población colombiana, cuando ello hubiere tenido lugar.

4.11.7. Justificación técnica y científica de las dieciséis (16) dimensiones evaluadas.

4.11.8. Evidencia que demuestre que dichas dimensiones permiten predecir el desempeño esperado en los cargos convocados por el INPEC.

4.11.9. Metodología de calificación, procedimiento de interpretación de resultados y puntos de corte aplicados.

4.12. Informar la relación técnica existente entre el instrumento aplicado y la definición contenida en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, según la cual la prueba de personalidad constituye una prueba estandarizada destinada a medir

aspectos cognitivos, emocionales y conductuales de los aspirantes, remitiendo la correspondiente ficha técnica.

4.13. Informar la justificación técnica y metodológica para el diseño de una hoja única de respuestas destinada a diligenciar simultáneamente dos pruebas escritas, indicando las razones por las cuales dicho procedimiento no fue explicado previamente en la Guía de Orientación al Aspirante ni durante las instrucciones impartidas por los jefes de salón.

4.14. Informar cuál fue el proceso de capacitación impartido a los jefes de salón antes de la aplicación de la prueba, indicando los protocolos, procedimientos e instrucciones suministradas para el desarrollo de la jornada, y remitir copia de las actas, registros o documentos que acrediten dicha capacitación.

3. Reporte de irregularidades

El artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 establece que las reclamaciones contra los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas dentro de los procesos de selección deberán formularse dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de dichos resultados.

No obstante, en el presente caso, si bien el resultado fue publicado con anterioridad, únicamente tuve conocimiento efectivo de los elementos que sustentaban la calificación obtenida cuando se me permitió acceder al material de la prueba durante la jornada de acceso organizada por la CNSC y la Universidad Libre. En consecuencia, el ejercicio material del derecho de contradicción solo fue posible a partir de dicho acceso. Conociendo que se evaluaron 6 dimensiones, pero aún sin conocer a qué aspectos de la personalidad corresponden cada una de estas dimensiones.

Pese a ello, el término efectivamente concedido para complementar y sustentar la presente reclamación resultó sustancialmente inferior al previsto en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005, circunstancia que restringió objetivamente la posibilidad de realizar un análisis técnico suficiente del instrumento psicométrico aplicado, verificar la correspondencia entre el contenido de la prueba y las reglas de la Convocatoria, consultar apoyo técnico especializado y estructurar una reclamación integral frente a la decisión administrativa adoptada. Una valoración externa que podría apoyar la reclamación, etc.

Adicionalmente, durante la jornada de acceso al material de la prueba se presentaron restricciones que limitaron la posibilidad de registrar información relevante para el ejercicio del derecho de contradicción, en particular la imposibilidad de tomar notas sobre aspectos técnicos del instrumento aplicado. Tales limitaciones redujeron significativamente la posibilidad de documentar adecuadamente las observaciones derivadas del acceso al material de la prueba y afectaron la preparación de una reclamación suficientemente fundamentada.

Las circunstancias anteriormente expuestas constituyen, por lo menos, indicios de una posible afectación de las garantías de contradicción, defensa y debido proceso administrativo, razón por la cual solicito que sean objeto de verificación dentro de la actuación administrativa correspondiente.

4. Solicitud de inicio de actuación administrativa y adopción de la medida prevista en el artículo 9 del Decreto Ley 760 de 2005

Con fundamento en el artículo 9 del Decreto Ley 760 de 2005, solicito que la Comisión Nacional del Servicio Civil evalúe el inicio de la actuación administrativa correspondiente con el fin de verificar las presuntas irregularidades expuestas en la presente reclamación, relacionadas con la aplicación, estructura, motivación, calificación y soporte técnico del instrumento psicométrico utilizado.

Así mismo, teniendo en cuenta que las irregularidades aquí denunciadas podrían incidir de manera directa en la legalidad y validez de los resultados obtenidos en la prueba escrita de personalidad, solicito que, en caso de encontrar mérito para ello, se adopten las medidas preventivas previstas en la citada disposición, incluida la suspensión de las actuaciones que puedan verse afectadas por la decisión que deba adoptarse dentro de la actuación administrativa, hasta tanto se resuelva de fondo la presente reclamación.

La anterior solicitud se formula con el propósito de garantizar la efectividad de los principios de legalidad, mérito, transparencia, debido proceso, igualdad y confianza legítima que orientan los procesos de selección para el ingreso a la carrera administrativa, evitando que se consoliden situaciones jurídicas fundadas en actuaciones cuya regularidad aún se encuentra sometida a verificación administrativa.

Razones en que se apoya la reclamación

Cada una de las solicitudes formuladas en la presente reclamación encuentra fundamento en normas de rango constitucional y legal que regulan el ingreso a los empleos públicos de carrera administrativa y garantizan que los procesos de selección se desarrollen con observancia de los principios de mérito, igualdad, transparencia, debido proceso, objetividad y utilización de instrumentos técnicamente idóneos.

El artículo 125 de la Constitución Política dispone que el ingreso a los cargos de carrera administrativa y el ascenso en los mismos se realizará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que determine la ley para establecer los méritos y calidades de los aspirantes. En desarrollo de dicho mandato superior, el literal **g)** del artículo 28 de la Ley 909 de 2004 estableció como principio orientador de los procesos de selección la **confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y las competencias de los aspirantes**.

Estas disposiciones no constituyen simples directrices de carácter programático. Por el contrario, imponen a la administración el deber jurídico de garantizar que los instrumentos utilizados para adoptar decisiones dentro de un concurso de mérito sean técnicamente adecuados para el propósito que cumplen, de manera que sus resultados puedan servir válidamente de fundamento a actos administrativos que afecten el derecho de acceso a la carrera administrativa.

En consecuencia, cuando una prueba psicométrica constituye el fundamento para declarar a un aspirante **NO APTO** y excluirlo del proceso de selección, corresponde a la administración acreditar que el instrumento utilizado reúne condiciones suficientes de validez, confiabilidad, pertinencia para el cargo convocado y correspondencia con las reglas previamente establecidas en la Convocatoria.

Sobre la validez del instrumento

La validez constituye una cualidad esencial de todo instrumento de evaluación utilizado dentro de un proceso de selección por mérito, en cuanto exige demostrar que la prueba realmente mide el constructo psicológico que pretende evaluar y que dicha medición resulta pertinente para el propósito específico para el cual fue empleada.

En el presente caso, la administración no ha informado el nombre del instrumento psicométrico aplicado, su autor, el manual técnico, los estudios de validez realizados, la metodología utilizada para definir sus dimensiones, los criterios científicos que sustentan su utilización en la Convocatoria INPEC 11, ni la evidencia que demuestre que dicho instrumento permite predecir las condiciones psicológicas requeridas para el adecuado desempeño de los cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC.

En tales condiciones, no resulta posible para el suscrito verificar si el instrumento utilizado satisface las exigencias de validez previstas en el literal g) del artículo 28 de la Ley 909 de 2004, razón por la cual solicito que la administración aporte los soportes técnicos y científicos que fundamentan su utilización.

Sobre la confiabilidad del instrumento

La confiabilidad constituye otro de los principios expresamente exigidos por la Ley 909 de 2004 para los instrumentos empleados en los concursos de mérito. Este principio implica que los resultados obtenidos mediante un instrumento psicométrico sean consistentes, estables y suficientemente precisos para servir de fundamento a decisiones administrativas que afectan el derecho de acceso a la función pública.

La verificación de la confiabilidad no depende únicamente del contenido del cuestionario aplicado, sino también de la correcta selección del instrumento, de la observancia de sus condiciones estandarizadas de aplicación, de los procedimientos de calificación, de los criterios de interpretación utilizados y de la adecuada fundamentación técnica de los resultados obtenidos.

En el presente caso tampoco ha sido posible verificar el cumplimiento de tales condiciones, puesto que la administración no ha informado los índices de confiabilidad del instrumento, los baremos empleados, el procedimiento utilizado para establecer los puntos de corte, el margen de error asociado a la medición ni la metodología aplicada para interpretar los resultados que condujeron al concepto de **NO APTO**.

Sobre la dirección técnica del proceso psicométrico

La aplicación material de una prueba escrita y la vigilancia del examen constituyen actividades logísticas propias del proceso de selección. Sin embargo, la administración técnica de un instrumento psicométrico comprende actuaciones de naturaleza científica de mayor complejidad, entre ellas la selección del instrumento, la verificación de las condiciones estandarizadas de aplicación, la interpretación de los resultados y la emisión del concepto técnico derivado de la evaluación.

Por tal razón, resulta necesario que la administración informe quién asumió la dirección técnica del proceso psicométrico, cuál fue el profesional responsable de la interpretación de los resultados obtenidos por los aspirantes, qué formación especializada acreditaba para desarrollar dichas funciones y cuáles fueron los protocolos técnicos aplicados para garantizar el uso adecuado del instrumento utilizado.

Esta información resulta indispensable para verificar el cumplimiento de los principios de validez y confiabilidad previstos en la Ley 909 de 2004, así como la correcta fundamentación técnica de la decisión administrativa que concluyó con el resultado de **NO APTO**.

Finalmente, teniendo en cuenta las circunstancias expuestas a lo largo de la presente reclamación, solicito que la Comisión Nacional del Servicio Civil adelante la actuación administrativa prevista en el artículo 9 del Decreto Ley 760 de 2005, con el fin de verificar las presuntas irregularidades aquí denunciadas y adoptar las medidas que correspondan conforme a derecho. En caso de establecerse que la valoración psicométrica no cumplió las condiciones legales, técnicas o procedimentales exigibles para sustentar una decisión de exclusión, solicito que se deje sin efectos la valoración practicada y se disponga la realización de una nueva valoración mediante un instrumento que reúna condiciones demostrables de validez, confiabilidad y pertinencia para el cargo convocado.

Finalmente solicito que se tengan en cuenta valoraciones previas en las que he sido declarado apto en prueba de personalidad para ocupar cargos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, lo que evidencia errores en la aplicación de este instrumento y transcribo a continuación la información precaria obtenida en el acceso al material de la prueba que no satisface la obligación de informarme con claridad las razones técnico-científica de la supuesta NO APTITUD.:

Al revisar los resultados de la prueba de personalidad, pude observar que la evaluación se presentó mediante una escala de **16 dimensiones**. Según la información mostrada, únicamente las **dimensiones 1, 3, 10 y 14** aparecían dentro de los parámetros establecidos; las demás figuraban como **"No está en los parámetros"**. Sin embargo, en ningún apartado del resultado se explica qué significa dicha expresión, cuáles fueron los criterios utilizados para determinar ese resultado o por qué esas dimensiones llevaron a emitir un concepto de **"No Apto"**.

Asimismo, durante la revisión de los resultados tuve acceso a algunas preguntas específicas de la prueba de personalidad, entre ellas las preguntas **213** y **240**, correspondientes a las preguntas tipo 2.

La **pregunta 213** señalaba:

"Cuando trato con internos agresivos o desafiantes, necesito algo que me baje las revoluciones para poder estar bien."

La **pregunta 240** decía:

"Si un interno me desafía y es imposible responderle, la impotencia me motiva a buscar un refugio externo para desahogarme."

Estas afirmaciones evidencian que la evaluación incluía situaciones hipotéticas relacionadas con el desempeño del cargo. No obstante, el informe no explica de qué manera fueron calificadas estas respuestas ni cómo incidieron en el resultado final.

Adicionalmente, la guía de orientación indicaba que la evaluación comprendía **14 dimensiones de personalidad**; sin embargo, el reporte de resultados mostró **16 dimensiones**, sin ofrecer ninguna explicación sobre esta diferencia, lo que genera incertidumbre respecto de la metodología aplicada y de los criterios utilizados para la evaluación.

Igualmente, dejo constancia de que **en ninguna parte del informe de resultados se exponen las razones técnicas o científicas que sustentan el concepto de "No Apto"**. El reporte únicamente presenta una gráfica con las dimensiones evaluadas, sin identificar cuáles rasgos específicos fueron considerados incompatibles con el perfil del cargo, cuál era el puntaje mínimo exigido, cuáles fueron mis resultados en cada dimensión ni cómo se realizó la comparación con el perfil ideal.

Finalmente, en la parte inferior de la gráfica aparecía la siguiente nota:

"Tenga en cuenta que, según la cantidad de omisiones, afirmaciones sin responder o multimarca (más de una opción marcada para la misma afirmación), la dimensión se considera nula, es decir, obtiene una puntuación de cero. Adicionalmente, la prueba incluye procedimientos de validación de respuestas que verifican la coherencia interna y la veracidad de las contestaciones. Cuando dichos procedimientos detectan patrones que

impiden estimar de manera confiable las dimensiones, estas reciben un grado de cumplimiento igual a cero en el cálculo final."

Esta información resulta relevante, pues tampoco se indica si en mi caso existieron omisiones, respuestas múltiples o inconsistencias que hubieran ocasionado la anulación de alguna dimensión, ni cuáles fueron los procedimientos de validación aplicados para concluir que el resultado era confiable. En consecuencia, no es posible conocer si el concepto de "**No Apto**" obedeció a la evaluación de los rasgos de personalidad o a la aplicación de estos mecanismos de validación, lo cual limita el ejercicio efectivo de mi derecho de defensa y contradicción.

Copyright © 2004 John Wiley & Sons, Ltd.

Figure 1



Keywords: *workplace spirituality, organizational commitment, organizational citizenship behavior, turnover intention, organizational trust, organizational identification*

1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, 2027, 2028, 2029, 2030, 2031, 2032, 2033, 2034, 2035, 2036, 2037, 2038, 2039, 2040, 2041, 2042, 2043, 2044, 2045, 2046, 2047, 2048, 2049, 2050, 2051, 2052, 2053, 2054, 2055, 2056, 2057, 2058, 2059, 2060, 2061, 2062, 2063, 2064, 2065, 2066, 2067, 2068, 2069, 2070, 2071, 2072, 2073, 2074, 2075, 2076, 2077, 2078, 2079, 2080, 2081, 2082, 2083, 2084, 2085, 2086, 2087, 2088, 2089, 2090, 2091, 2092, 2093, 2094, 2095, 2096, 2097, 2098, 2099, 2100, 2101, 2102, 2103, 2104, 2105, 2106, 2107, 2108, 2109, 2110, 2111, 2112, 2113, 2114, 2115, 2116, 2117, 2118, 2119, 2120, 2121, 2122, 2123, 2124, 2125, 2126, 2127, 2128, 2129, 2130, 2131, 2132, 2133, 2134, 2135, 2136, 2137, 2138, 2139, 2140, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2148, 2149, 2150, 2151, 2152, 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2158, 2159, 2160, 2161, 2162, 2163, 2164, 2165, 2166, 2167, 2168, 2169, 2170, 2171, 2172, 2173, 2174, 2175, 2176, 2177, 2178, 2179, 2180, 2181, 2182, 2183, 2184, 2185, 2186, 2187, 2188, 2189, 2190, 2191, 2192, 2193, 2194, 2195, 2196, 2197, 2198, 2199, 2200, 2201, 2202, 2203, 2204, 2205, 2206, 2207, 2208, 2209, 2210, 2211, 2212, 2213, 2214, 2215, 2216, 2217, 2218, 2219, 2220, 2221, 2222, 2223, 2224, 2225, 2226, 2227, 2228, 2229, 2230, 2231, 2232, 2233, 2234, 2235, 2236, 2237, 2238, 2239, 2240, 2241, 2242, 2243, 2244, 2245, 2246, 2247, 2248, 2249, 2250, 2251, 2252, 2253, 2254, 2255, 2256, 2257, 2258, 2259, 2260, 2261, 2262, 2263, 2264, 2265, 2266, 2267, 2268, 2269, 2270, 2271, 2272, 2273, 2274, 2275, 2276, 2277, 2278, 2279, 2280, 2281, 2282, 2283, 2284, 2285, 2286, 2287, 2288, 2289, 2290, 2291, 2292, 2293, 2294, 2295, 2296, 2297, 2298, 2299, 2300, 2301, 2302, 2303, 2304, 2305, 2306, 2307, 2308, 2309, 2310, 2311, 2312, 2313, 2314, 2315, 2316, 2317, 2318, 2319, 2320, 2321, 2322, 2323, 2324, 2325, 2326, 2327, 2328, 2329, 2330, 2331, 2332, 2333, 2334, 2335, 2336, 2337, 2338, 2339, 2340, 2341, 2342, 2343, 2344, 2345, 2346, 2347, 2348, 2349, 2350, 2351, 2352, 2353, 2354, 2355, 2356, 2357, 2358, 2359, 2360, 2361, 2362, 2363, 2364, 2365, 2366, 2367, 2368, 2369, 2370, 2371, 2372, 2373, 2374, 2375, 2376, 2377, 2378, 2379, 2380, 2381, 2382, 2383, 2384, 2385, 2386, 2387, 2388, 2389, 2390, 2391, 2392, 2393, 2394, 2395, 2396, 2397, 2398, 2399, 2400, 2401, 2402, 2403, 2404, 2405, 2406, 2407, 2408, 2409, 2410, 2411, 2412, 2413, 2414, 2415, 2416, 2417, 2418, 2419, 2420, 2421, 2422, 2423, 2424, 2425, 2426, 2427, 2428, 2429, 2430, 2431, 2432, 2433, 2434, 2435, 2436, 2437, 2438, 2439, 2440, 2441, 2442, 2443, 2444, 2445, 2446, 2447, 2448, 2449, 2450, 2451, 2452, 2453, 2454, 2455, 2456, 2457, 2458, 2459, 2460, 2461, 2462, 2463, 2464, 2465, 2466, 2467, 2468, 2469, 2470, 2471, 2472, 2473, 2474, 2475, 2476, 2477, 2478, 2479, 2480, 2481, 2482, 2483, 2484, 2485, 2486, 2487, 2488, 2489, 2490, 2491, 2492, 2493, 2494, 2495, 2496, 2497, 2498, 2499, 2500, 2501, 2502, 2503, 2504, 2505, 2506, 2507, 2508, 2509, 2510, 2511, 2512, 2513, 2514, 2515, 2516, 2517, 2518, 2519, 2520, 2521, 2522, 2523, 2524, 2525, 2526, 2527, 2528, 2529, 2530, 2531, 2532, 2533, 2534, 2535, 2536, 2537, 2538, 2539, 2540, 2541, 2542, 2543, 2544, 2545, 2546, 2547, 2548, 2549, 2550, 2551, 2552, 2553, 2554, 2555, 2556, 2557, 2558, 2559, 2560, 2561, 2562, 2563, 2564, 2565, 2566, 2567, 2568, 2569, 2570, 2571, 2572, 2573, 2574, 2575, 2576, 2577, 2578, 2579, 2580, 2581, 2582, 2583, 2584, 2585, 2586, 2587, 2588, 2589, 2590, 2591, 2592, 2593, 2594, 2595, 2596, 2597, 2598, 2599, 2600, 2601, 2602, 2603, 2604, 2605, 2606, 2607, 2608, 2609, 2610, 2611, 2612, 2613, 2614, 2615, 2616, 2617, 2618, 2619, 2620, 2621, 2622, 2623, 2624, 2625, 2626, 2627, 2628, 2629, 2630, 2631, 2632, 2633, 2634, 2635, 2636, 2637, 2638, 2639, 2640, 2641, 2642, 2643, 2644, 2645, 2646, 2647, 2648, 2649, 2650, 2651, 2652, 2653, 2654, 2655, 2656, 2657, 2658, 2659, 2660, 2661, 2662, 2663, 2664, 2665, 2666, 2667, 2668, 2669, 2670, 2671, 2672, 2673, 2674, 2675, 2676, 2677, 2678, 26

100

100

Phone: _____

Journal of Management Education 33(10) 1179-1190

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----

[The right to representation](#) · [Members](#) · [Building a new culture of representation](#) · [Resources](#) · [About us](#)



10

100

111

Age Group	U.S. should take action (%)	U.S. should not take action (%)
18-29	85	15
30-49	82	18
50-69	88	12
70+	92	8

[illegible]

HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL



ZONAMEDICA MR SAS - IPS
NIT: 900170994

Paciente: JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO **Identificación:** 1002965443 **Impreso:** 6/08/2024 - 8:06:11 a. m.
Fecha y Lugar: 15/06/2024 BOGOTA D.C. **Página** 1 de 5

INFORMACIÓN DEL PACIENTE

Sexo: MASCULINO **Edad:** 21 **Fecha y Lugar de Nacimiento:** 30/08/2002 POPAYAN
Estado Civil: SOLTERO(A) **Estrato:** **Escolaridad:** SECUNDARIA - COMPLETA
EPS: NO REPORTA **ARL:** NO REPORTA
AFP: NO REPORTA **Profesión:**
Dirección: BR LA ARCADIA LOTE **Teléfono** NA **Móvil:** 3113003176

INFORMACIÓN OCUPACIONAL ACTUAL

Cargo: ASPIRANTE DRAGONIANTE - Descripción del Cargo: ASPIRANTE DRAGONIANTE
Empresa: INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO
Tipo de Examen: INGRESO - Antigüedad: 0 - Turno: Diurno
Materias Primas: NA
Equipos o Herramientas Utilizadas: ARMA DE FUEGO - RADIO
Usa elementos de protección personal: S - Control Fuente: N - Control Mediol: N - Tiempo de Exposición:
Acciones Realizadas: OTRA - Pociones: DE PIE - CAMINANDO - SENTADO - Elementos de Protección Personal: OTROS BOTAS

<u>Biológicos</u>	<u>Físicos</u>	<u>Químicos</u>	<u>Biomecánico</u>	<u>Psicosociale</u>	<u>Condiciones de Seguridad</u>	<u>Fenómenos Naturales</u>
Virus Bacterias Hongos Rickettsias Parásitos Picaduras Mordeduras Fluidos o Excrementos	X Ruido X Iluminación X Vibración Temperatura Presión Atmosférica Radiación Ionizante Radiación No Ionizante	X Polvo Fibras Líquidos Gases Vapores Humo X Material Particulado	Trabajo Estático X Esfuerzo Físico Manejo de Cargas X Posturas Forzadas Trabajo Sedente X Movimientos	X Contenido de la Tarea X Relaciones Humanas X Riesgo Contra Persona Secretos del Producto Secretos del Proceso Gestión Administrativa Organización del Tiempo	Mecánico Riesgo Eléctrico X Locativo Tecnológico Accidente de Tránsito Público Trabajo en Alturas Trabajo en Espacios Confinados	X Sismo X Terremoto Vendaval Inundación Derrumbe Precipitaciones

ANTECEDENTES OCUPACIONALES

Empresa	Cargo	Tiempo de Exposición	Riesgos	Biológico	Físico	Químico	Biomecánico	Psicosocial	Seguridad	F.Naturales
INPEC	AUX	12 MESES	-	-	-	-	-	-	-	-

ANTECEDENTES FAMILIARES

Tipo	Refiere	Observaciones
1. HTA	N	
10. ENFERMEDAD MENTAL	N	
11. CÁNCER	S	TIO MATERNO CA GASTRICO
15. OTROS	N	
2. INFARTO	N	
3. ACV	N	
4. ALERGIAS	N	
5. ULCERA PÉPTICA	N	
6. DIABETES	N	
7. ASMA	N	
8. T B C	N	
9. ARTRITIS	N	

ANTECEDENTES PERSONALES

Tipo	Refiere	Observaciones
3. QUIRÚRGICOS	N	
4. TRAUMÁTICOS	N	
5. VENEREAS	N	
6. TÓXICOALÉRGICOS	N	
7. FARMACOLÓGICOS	N	
8. PSIQUIÁTRICOS	N	
9. INMUNOLÓGICOS	N	
1. INFANCIA	S	NIEGA ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL
2. PATOLÓGICOS	N	

RESUMEN DE ANTECEDENTES

EXTRALABORALES	2. MUSICA CON AUDIFONOS	SERVICIO MILITAR	15/06/2024
AUDIOMETRIA			
FAMILIARES	11. CÁNCER	TIO MATERNO CA GASTRICO	15/06/2024
PERSONALES	1. INFANCIA	NIEGA ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL	15/06/2024
PERSONALES AUDIOMETRIA	1. OYE EN CONVERSACIÓN CORRIENTE	NORMAL	15/06/2024

HÁBITOS

Tipo de Fumador: No Fumador - Años de Suspensión del hábito: 0 - Años de Fumador: 0 - Número de Cigarrillos al día 0
Tipo de Bebedor: Bebedor - Años de hábito: 0 - Frecuencia de Consumo: Ocasional - Tipo de Licor: - ¿Ha tenido problemas con la bebida?: S - ¿Cuál Problema?: NO - Años de suspensión: 0
¿Toma algún medicamento regularmente?: S - ¿Cuál?: NO
Deporte: Si - FUTBOL - Frecuencia: 3-4 dias/sem
Psicotrópicos: Si - NO

Accidente de Trabajo: No Reporta

Enfermedad Laboral: No Reporta

REVISIÓN POR SISTEMAS

Tipo	Refiere	Observaciones
1. NEUROLOGICO	N	
2. VISUAL	N	
3. ORL	N	
4. BOCA Y DENTADURA	N	
5. ENDOCRINOLÓGICO	N	
6. RESPIRATORIO	N	
7. CARDIOVASCULAR	N	
8. OSTEOMUSCULAR	N	
9. GASTROINTESTINAL	N	
10. GENITOURINARIO	N	
11. HEMATOLÓGICO	N	
12. INMUNOLÓGICO	N	
13. PIEL Y FANERAS	N	
14. OTROS	N	

ENFERMEDAD ACTUAL

ASINTOMATICO

EXAMEN FÍSICO

Talla: 178 cm Peso: 70 KG IMC: 22.09 - - Normal Temperatura: 37 °C Tensión Arterial: 114/76 Frecuencia Cardíaca: 72
Frecuencia Respiratoria: 15 Biotipo: N/A Lateralidad: Derecha Estado General: Bueno Saturación:
Cintura : 80 Cadera : 99 ICC : 0.81 Riesgo Cardiovascular Bajo
CABEZA/CRÁNEO: NORMAL - OROFARINGE: Amígdalas: NORMAL - Faringe NORMAL
CAVIDAD ORAL: Dientes: NORMAL - Encias: NORMAL - Labios: NORMAL - Mucosa Bucal: NORMAL - Lengua: NORMAL - Paladar: NORMAL
OJOS: Conjuntivas: NORMAL - Córnea: NORMAL - Fondo de Ojos: NO EXAMINADO - Párpados: NORMAL
OÍDOS: inspección Externa: NORMAL - Otoscopia: NORMAL
NARIZ: Inspección Externa: NORMAL - Rinoscopia: NO EXAMINADO
CUELLO: inspección: NORMAL - Palpación: NORMAL
TORAX: inspección: NORMAL - Ventilación Pulmonar: NORMAL - Conformación: NORMAL - Mamas: NO EXAMINADO - Ruidos Cardíacos: NORMAL
ABDOMEN: Exploración: NORMAL - Palpación: NORMAL - Inspección: NORMAL
OSTEOMUSCULAR: Inspección de Columna: NORMAL - Palpación Columna: NORMAL - Miembros Superiores: NORMAL - Miembros Inferiores: NORMAL
Columna Vista Lateral: Normal - Columna Vista Posterior: Alineada - Flexibilidad Wells: IV - Lasegue: Negativo.- Compresión Radicular: Negativo
Extremidades Superiores: Tinel: Negativo - Phanel: Negativo - Finkelstein: Negativo
GENITOURINARIO: Genitales: NO EXAMINADO - Región Inguinal: NORMAL
OTROS: Equilibrio: NORMAL - Pares Craneanos: NORMAL - Marcha: NORMAL - Piel y Faneras: NORMAL - Reflejos Tendinosos: NORMAL - Sensibilidad: NORMAL - Conciencia: NORMAL
OTROS HALLAZGOS EN EL EXAMEN FÍSICO: EXAMEN MENTAL:
ASPECTO Y CONDUCTA: NORMAL
HABLA Y LENGUAJE: NORMAL
ESTADO ANÍMICO: NORMAL
PROCESOS MENTALES Y CONTENIDO DEL PENSAMIENTO: NORMAL
CAPACIDADES COGNOSCITIVAS: NORMAL

AGUDEZA VISUAL: LEJANA: Sin Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0 - Con Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0
AGUDEZA VISUAL: CERCANA: Sin Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0 - Con Lentes: O.D. 20/0 - O.I. 20/0 - A.O. 20/0

EXÁMENES COMPLEMENTARIOS

Examen	Concepto Especialidad	Consideraciones Médicas	Diagnóstico	Recomendaciones
--------	-----------------------	-------------------------	-------------	-----------------

PRUEBA PSICOLÓGICA 16PF		16PF - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con los rasgos de personalidad para el cargo al cual se postula. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica o según se requiera.	Al momento de realizar la prueba no se evidencian alteraciones cognitivas o mentales, ni tampoco dificultad en la coordinación integral motriz relacionadas con las valoraciones requeridas. Se evalúan 16 escalas primarias: afabilidad, razonamiento, estabilidad, dominancia, animación, atención a las normas, atrevimiento, sensibilidad, vigilancia, abstracción, privacidad, aprensión, apertura al cambio, autosuficiencia, perfeccionismo y tensión. Escalas de control: MI, IN y AQ, las tres escalas de control del 16 pf-5 pretenden poner de manifiesto la relevancia de los datos aportados en el cuestionario. mi (manipulación de la imagen) destaca el intento de la persona de ofrecer una imagen distorsionada de sí misma; in (infrecuencia) se basa en la tasa de respuestas infrecuentes dadas por el sujeto; aq (aqueiescencia) informa sobre la tendencia del sujeto a asentir sistemáticamente a la mayoría de las frases del cuestionario. Se encuentra dentro de los parámetros normales.
PRUEBA PSICOLÓGICA 360		360° - Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con los rasgos genéricos y conductuales para el cargo al cual se postula. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica o según se requiera.	360° - Al momento de realizar la prueba no se evidencian alteraciones cognitivas o mentales, ni tampoco dificultad al responderla. Se evidencian los siguientes resultados: Nivel de competencias predictivo 78% BUENO: Los resultados de la prueba permiten evidenciar un buen nivel de desarrollo de las competencias evaluadas; sugiere experiencia y experticia frente a un conjunto de habilidades propias del desempeño laboral directivo; denota habilidad para enfrentarse a situaciones del día a día con buen nivel de productividad frente al resultado; sugiere criterio y conocimiento que le permiten demostrar profesionalismo en el manejo de objetivos y metas a cargo. Se sugiere indagara profundidad aquellas competencias críticas del cargo a fin de evidenciar su capacidad conductual y sus criterios profesionales para demostrarlas en mayor nivel. El Valor más importante para el sujeto es este momento de su vida es el compromiso.
PRUEBA PSICOLOGICA EEC		Escala de estrategias de Coping EEC. Prueba psicológica Dentro de los parámetros normales de acuerdo con la prueba el consultante posee recursos adecuados para afrontar situaciones problema de la vida cotidiana. Se recomienda continuar realizando diferentes pruebas de forma periódica o según se requiera.	Escala de estrategias de Coping EEC. Contiene 12 componentes y 69 ítems, con opciones de respuesta tipo Likert, en un rango de frecuencia de 1 a 6 desde "Nunca", hasta "Siempre". Los componentes de la escala son los siguientes: Solución de Problemas (SP), Búsqueda de Apoyo Social (BAS), Espera (ESP), Religión (REL), Evitación Emocional (EE), Búsqueda de Apoyo Profesional (BAP), Reacción Agresiva (RA), Evitación Cognitiva (EC), Reevaluación Positiva (EP), Expresión de la dificultad de afrontamiento (EDA), Negación (NEG) y Autonomía (AUT). Se evidencia mayor predominancia en: Solución de Problemas. Con tendencia positiva hacia las estrategias de afrontamiento.
AUDIOMETRÍA	AUDICIÓN NORMAL BILATERAL	OD: AUDICION NORMAL OI: AUDICION NORMAL PTA OIDO DERECHO: 6.25 - Audición Normal PTA OIDO IZQUIERDO: 12.50 - Audición Normal	1. CONTROL ANUAL, 2. PAUTAS DE CUIDADO AUDITIVO.
ESPIROMETRÍA		ESPIROMETRIA DENTRO DE PARAMETROS NORMALES	REALIZAR ACTIVIDAD FISICA, UTILIZAR ELEMENTOS DE PROTECCION RESPIRATORIA, CONTROL ANUAL.
OPTOMETRÍA		Tipo 1 Aspirante sin defecto visual ni enfermedad ocular que interfiera su capacidad para la labor asignada	Aspirantes que no requieren corrección y/o tratamiento. 1- promover hábitos saludables mediante el desarrollo de capacitaciones en salud visual y ocular 2- seguimiento periódico de su salud visual.
MEDICINA			SE RECOMIENDA SEGUIR HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLES
CUADRO HEMÁTICO		HBG: 16.2 HCT: 48.95 GRA: 7.19 WBC: 9.57	

GLICEMIA
PARCIAL DE ORINA - UROANÁLISIS

CREATININA

BACILOSCOPIA
ELECTROCARDIOGRAMA - EKG
ELECTROENCEFALOGRAMA
RX TORAX - AP LATERAL

RX COLUMNA DORSOLUMBAR

ANEXO ALTURAS

ANEXO NEUROLÓGICO

MID: 0.21
PLT: 341
LYM: 2.17
LYM: 22.7
MID: 2.2
GRA: 75.1
RBC: 5.73
MCV: 85
MCH: 28.3
MCHC: 33.1
RDW-C: 12.4
PCT: 0.33
MPV: 9.5
PDW-C: 39.2
P-LCC: 106
P-LCR: 31.17
96

1. COLOR: Amarillo
2. ASPECTO: Ligeram. Turbio
3. DENSIDAD: 1.030
4. PH: 5
5. GLUCOSA: Normal
10. CETONAS: Negativo
9. SANGRE: Negativo
8. UROBILINÓGENO: Normal
12. LEUCOCITOS: Negativo
15. HEMATIES: NO SE OBSERVAN
16. CÉLULAS: 5-10 XC
13. BACTERIAS: +
18. OTROS:
17. MOCO: +
14. LEUCOCITOS: 0-5 XC
6. PROTEINAS: Negativo
7. BILIRRUBINAS: 1
ANÁLISIS FÍSICO:
ANÁLISIS FÍSICO-QUÍMICO:
ANÁLISIS MICROSCÓPICO:
11. NITRITOS: Negativo

CREATININA EN SANGRE: 1.10
NEGATIVO

ELECTROENCEFALOGRAMA NORMAL- REALIZADO
ESTUDIO DENTRO DE LOS LIMITES REALIZADO
NORMALES-
ESTUDIO DENTRO DE LOS LIMITES REALIZADO
NORMALES-
EXAMEN NEUROLÓGICO SIN CAPACITAR EN ENTRENAMIENTO EN
ALTERACIONES TRABAJO EN ALTURAS
SIN ALTERACIONES VESTIBULARES NI REALIZADO - CONTINUAR CON ESTILOS
NEUROLOGICAS EVIDENTES Y HABITOS DE VIDA SALUDABLES
PRUEBAS VESTIBULARES Y
CEREBELOSAS NORMALES.

Impresión Diagnóstica - CIE10

Código:	Diagnóstico:	Posible Origen de la Enfermedad:	Observaciones:
Z011	EXAMEN DE OIDOS Y DE LA AUDICION	No Definido	Ingresado en Audiometria
Z010	EXAMEN DE OJOS Y DE LA VISION	No Definido	Ingresado en Optometria
Z100	EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL	No Definido	

Observaciones de la Impresión diagnóstica::

CONCEPTO DE APTITUD

APT0 PARA CARGO A DESEMPEÑAR

Paciente: JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO
Fecha y Lugar: 15/06/2024 BOGOTA D.C

Identificación: 1002965443

Impreso: 6/08/2024 - 8:06:11 a. m.
Página 5 de 5

Notas:

RESTRICCIONES

Tipo de Restricción:	Condiciones, Factores, Agentes Asociados:	Permanente:
NO		

REMISION A ESPECIALISTAS

Remisión:	Observaciones:
NO	

INGRESAR AL SISTEMA DE VIGILANCIA O AL PROGRAMA DE PREVENCION Y PROMOCION

Vigilancia:	Observaciones:
NO	

RECOMENDACIONES PARA EL CARGO

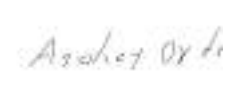
OBSERVACIONES

"Yo, mayor de edad identificado como aparece al lado de mi firma en este documento, actuando en pleno uso de mis facultades mentales, actuando sin presiones de ninguna índole, y en pleno conocimiento de mi estado de salud, declaro que he recibido la información pertinente acerca de los exámenes clínicos y para clínicos que me van a ser practicados, y que SI he tenido ocasión de preguntar y resolver todas mis inquietudes al respecto.
De conformidad plena y teniendo en cuenta todo lo anteriormente expresado, SI autorizo a ZONAMEDICA MR SAS, para realizarme los exámenes clínicos y para clínicos solicitado por mi empleador o entidad pertinente y que los resultados de dichos exámenes sean plasmados de manera general en el informe de condiciones de salud que será entregado a mi empleador, o entidad solicitante para fines de vigilancia epidemiológica o según corresponda.
LEY HABEAS DATA: En cumplimiento de la ley estatutaria 1581 de octubre de 2012, autorizo a ZONAMEDICA MR SAS, para que hagan uso de mis datos personales existentes en su base de datos



Dr. Enrique Zabaleta
Especialista SST
Lic. 10479

Profesional
ENRIQUE MANUEL ZABALETA CASTELLANOS



Firma y cédula del Paciente
JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO
1002965443



INPEC
2024EE0165003

851110-SUTAH-GADHL-

Bogotá D.C, 30 de junio de 2026.

Señor(a):
ORTEGA TRUJILLO JOHAN ANDREY

Asunto: INPEC- CERTIFICACION LABORAL

Cordial saludo,

En atención a su solicitud me permito enviar la certificación No. 3573

Por favor revisar e informar las correcciones necesarias al correo certificaciones.laborales@inpec.gov.co, si esta correcta la certificación, hacer caso omiso a esta anotación. *Si usted realiza una corrección días o meses después, se recibirá como una solicitud nueva y le será respondida en los términos de ley.*

Deseándole un buen resto de día,

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

C E R T I F I C A:

Que la información emitida en la presente certificación esta soportada con la documentación y registros de calidad que reposan en la historia laboral y el aplicativo sistema Humano Web.

Que el (la) señor (a), **ORTEGA TRUJILLO JOHAN ANDREY**, quién se identifica con la cédula de ciudadanía N.º 1002965443 expedida en Rosas (Cauca), labora en este Instituto a partir del 01 de octubre de 2024 hasta la fecha, desempeñando el / los siguientes empleos:

1. EN CALIDAD DE NOMBRAMIENTO: PROVISIONALIDAD	
Denominación del empleo:	Dragoneante
Código del empleo:	4114
Grado del empleo:	11
Fecha inicio de funciones:	01 de octubre de 2024
Fecha terminación de funciones:	A la fecha
Laboró en:	Cárcel y Penitenciaría de Alta y Media Seguridad de Popayán - Incluye Pabellón de Reclusión Especial
2. MANUAL DE FUNCIONES VIGENTE A LA FECHA.	
Resolución No. 004124 de fecha 02 de octubre de 2019, "Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC" y asigna las funciones al empleo, Dragoneante, siendo éstas:	
Descripción de funciones:	
1. Ejercer funciones de base, seguridad, resocialización, disciplina y orden de los establecimientos penitenciarios y carcelarios, con la obligación de cumplir las órdenes relativas al servicio y a las funciones de los Directores Regionales del Instituto, Subdirectores de centros de reclusión, de los oficiales y suboficiales del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria. 2. Ejecutar los servicios de orden, seguridad y disciplina de los establecimientos de reclusión, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos. 3. Recibir y entregar los PPL debidamente contados, constatando su presencia física y ubicación registrando en los libros de minuta, formatos y sistema electrónico dispuesto para tal fin, dando a conocer los reportes y estadísticas pertinentes. 4. Reportar el decomiso de los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y la aprehensión de los elementos materiales con los	

- cuales se haya perpetuado una conducta punible, en concordancia con los procesos y procedimientos vigentes.
5. Cumplir con las actividades de seguridad, custodia y vigilancia en las garitas, pabellones, puestos de acceso y control, áreas comunes, remisiones, patrullas, detención y prisión domiciliaria, vigilancia electrónica, grupos especiales y demás instalaciones penitenciarias, conforme a lo dispuesto en los reglamentos y procedimientos.
 6. Controlar a los PPL y visitantes en el desarrollo de las diferentes actividades administrativas, judiciales, sociales, de atención o tratamiento y de bienestar, preservando la seguridad, el orden, la disciplina y la convivencia, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.
 7. Implementar el procedimiento de requisa a las personas, vehículos, paquetes, carga, instalaciones y elementos al ingreso y salida del establecimiento, así como en los diferentes espacios y lugares donde deba permanecer el interno, de conformidad con la normatividad vigente, los procedimientos e instrucciones impartidas.
 8. Custodiar y vigilar a las personas privadas de la libertad al interior de los establecimientos de reclusión, en los traslados, remisiones y en el trabajo al aire libre, garantizando la seguridad e integridad e impidiendo la fuga o evasión de los PPL, violencia o conversación con extraños, de conformidad con la normatividad vigente, las políticas institucionales y los derechos humanos.
 9. Identificar a las personas, bienes, elementos y vehículos al ingreso y salida de las instalaciones, dependencias y del establecimiento de reclusión, garantizando el debido cumplimiento de los protocolos de seguridad penitenciaria.
 10. Decomisar los elementos, objetos, sustancias o productos ilícitos, prohibidos o restringidos y los elementos materiales con los cuales se haya realizado una conducta punible en las áreas de responsabilidad del Instituto, haciendo entrega material de los mismos al superior inmediato.
 11. Realizar revistas periódicas verificando el estado de mantenimiento de las puertas, candados, muros, pisos, celdas, dotación, condiciones físicas, mentales y emocionales de las personas privadas de la libertad y dejar los registros pertinentes.
 12. Contar los privados de la libertad al inicio y finalización de cada jornada laboral, así como en las demás circunstancias dispuestas en el Reglamento General e Interno, verificando su presencia y la condición de éstos.
 13. Informar a su superior inmediato los hechos relacionados con la seguridad penitenciaria y carcelaria, la custodia y vigilancia del Población Privada de la Libertad, los decomisos realizados y demás actividades relacionadas con el servicio de acuerdo con el conocimiento por razones del desempeño de su empleo.
 14. Ejecutar los servicios de seguridad que permitan el desarrollo de las actividades, planes, programas y/o proyectos de atención básica y tratamiento penitenciario de los PPL, conforme a los cronogramas, linealitos institucionales y la normatividad aplicable.

15. Realizar, las labores de conducción y mantenimiento de vehículos automotores conforme a las instrucciones impartidas y la normatividad vigente.
16. Implementar planes de seguridad y defensa, emergencia y evacuación definidos, de conformidad a la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.
17. Atender las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias, relacionadas con asuntos de su competencia, teniendo en cuenta los estándares y directrices de gestión documental, así como los insumos o documentos requeridos para las respuestas de las ordenes de las autoridades judiciales y entes de control.
18. Mantener actualizada la información en los sistemas, aplicativos u otros medios tecnológicos de su competencia, de acuerdo con los estándares de seguridad y privacidad de la información.
19. Asistir a las reuniones de los consejos, juntas, comités y demás cuerpos, según las instrucciones impartidas por el jefe inmediato.
20. Propender por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión Integrado, Sistema de Gestión de la Calidad y Modelo Estándar de Control Interno – MECI de la entidad, asegurando el cumplimiento y aplicación permanente.
21. Las demás funciones que le sean asignadas por ley o reglamento y que correspondan a la naturaleza de la Dependencia

“Que, de acuerdo con horario laboral, el Decreto 446 de 1994 Artículo 17. Contempla lo siguiente: “...Los Directores, Subdirectores y los miembros del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional, deberán laborar y estar disponibles durante todo el tiempo que lo requieran las necesidades propias del servicio...”.

Se expide la presente certificación en Bogotá D.C., a los 30 días del mes de junio de 2026, a solicitud del interesado(a).


LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora Talento Humano
Firmado electrónicamente por:
LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA
Subdirectora
01-07-2026 08:59

Revisado por: Hetser Mauricio Figueroa Betancourt- Auxiliar Administrativo- Coordinador - Grupo Administración Historias Laborales.
Elaborado por: Diana Carolina Rodríguez Huertas- Técnico Administrativo - Grupo Administración Historias Laborales.
Fecha de elaboración: martes, 30 de junio de 2026
Archivo: C:\Users\DCRODRIGUEZ\Documents\DIANA RODRIGUEZ\2026\CERTIFICACION CON FUNCIONES-3573



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN Nro. 2668 INPEC CUERPO DE
CUSTODIA Y VIGILANCIA 11. de 2024
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC

Fecha de inscripción: lun, 14 abr 2025 10:28:08

Fecha de actualización: mar, 10 jun 2025 12:23:07

JOHAN ANDREY ORTEGA TRUJILLO

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 1002965443
Nº de inscripción	953921269	
Teléfonos	3113003176	
Correo electrónico	johanortega672@gmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC		
Código	4114	Nº de empleo	228807
Denominación	20614	DRAGONEANTE COMPLEMENTACIÓN HOMBRES	
Nivel jerárquico	Asistencial	Grado	11

DOCUMENTOS

Formación

EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL
BACHILLER

BACHILLER

EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL
EDUCACION INFORMAL

ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
INSTITUCION EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA
DEL CARMEN
INSTITUCION EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA
DEL CARMEN
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
OSZFORD
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
OSZFORD
ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL

Formación

EDUCACION INFORMAL	OSZFORD
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
EDUCACION INFORMAL	OSZFORD

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC	DRAGONEANTE PROVISIONAL	01-oct-24	
GLOBAL SERVICE SAS	ERRADICADOR DE CULTIVOS ILICITOS	01-oct-23	30-nov-23
GLOBAL SERVICE SAS	ERRADICADOR DE CULTIVOS ILICITOS	09-oct-22	18-dic-22
OSZFORD	GUARDA DE SEGURIDAD	07-jul-23	05-ago-23

Otros documentos

Documento de Identificación
 Licencia de Conducción
 Reconocimientos otorgados por el INPEC
 Libreta Militar
 Tarjeta de Conducta
 Resultado Pruebas ICFES
 Certificado Electoral

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales

Pasto - Nariño