

**SEÑOR
JUEZ CONSTITUCIONAL (REPARTO)**

E. S. D.

ACCIÓN DE TUTELA

CON SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL URGENTE

ACCIONANTE	YAIR BECERRA PALMA – C.C. 1.130.675.224
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
MODALIDAD	Concurso – Curso de Ascenso
INSCRIPCIÓN	1012978119
EMPLEO	DISTINGUIDO HOMBRES – Código 4112, Grado 12 – OPEC 228809

YAIR BECERRA PALMA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.130.675.224, actuando en nombre propio, acudo ante el juez constitucional para solicitar el amparo de mis derechos fundamentales al debido proceso administrativo, defensa y contradicción, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, trabajo, buena fe, confianza legítima y petición, vulnerados dentro del Proceso de Selección No. 2668 – INPEC 11, con ocasión de la decisión que confirmó mi resultado NO APTO en la prueba escrita de personalidad y, como consecuencia, determinó mi NO CONTINUIDAD en el concurso de ascenso.

I. OBJETO DE LA ACCIÓN

La presente acción no pretende que el juez constitucional sustituya a los profesionales encargados de la evaluación psicológica ni que declare, por su sola apreciación, que el accionante posee una personalidad determinada. Lo que se solicita es un control constitucional sobre la manera en que una valoración psicométrica fue utilizada como barrera eliminatória para excluir a un servidor de carrera que actualmente desempeña el cargo de Dragoneante, que pretende ascender a Distinguido, que cuenta con una trayectoria institucional de más de catorce años, una calificación de desempeño de 97, reconocimientos institucionales por buena conducta y formación profesional como Psicólogo.

La controversia constitucional se concentra en determinar si la CNSC y la Universidad Libre demostraron, en el caso concreto, que el instrumento de personalidad utilizado es válido, confiable, pertinente y suficientemente trazable para fundamentar una decisión eliminatória en un CONCURSO-CURSO DE ASCENSO, y si la aplicación de reglas que produjeron dos dimensiones con cumplimiento cero fue explicada de manera individualizada, verificable y compatible con los derechos de defensa y contradicción.

II. HECHOS

1. El accionante se encuentra vinculado al INPEC desde el 27 de abril de 2011 y desempeña actualmente el empleo de Dragoneante, código 4114, grado 11. Fue inscrito en el Escalafón de Carrera Penitenciaria y Carcelaria mediante Resolución No. 2814 del 3 de agosto de 2012.
2. En el marco del Proceso de Selección No. 2668 – INPEC 11, el accionante se inscribió en la modalidad Concurso–Curso de Ascenso para el empleo de Distinguido Hombres, código 4112, grado 12, OPEC 228809, inscripción SIMO 1012978119.
3. La constancia de inscripción registra que el aspirante acreditó formación profesional en la Universidad Antonio Nariño y que en su experiencia laboral figura INPEC – Dragoneante desde el 27 de abril de 2011.
4. El accionante obtuvo el título de Psicólogo expedido por la Universidad Antonio Nariño y, adicionalmente, ha fortalecido su formación penitenciaria mediante estudios impartidos por la Escuela Penitenciaria Nacional.
5. En particular, el INPEC certificó que aprobó el Programa de Formación Académica en Administración Penitenciaria, de 336 horas, y posteriormente cursó y aprobó el Diplomado en Psicología Penitenciaria, de 120 horas, así como el Diplomado de Criminología y Psicología Jurídica.
6. La Subdirección de Talento Humano del INPEC certificó que el accionante tiene una evaluación definitiva de desempeño de 97 para el período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 31 de enero de 2025.
7. La misma certificación acredita que el funcionario ha recibido en dos oportunidades el Distintivo de Buena Conducta y registra, además, reconocimiento de Servicios Distinguidos de segunda categoría.
8. El Acuerdo de Convocatoria estructuró expresamente un Concurso–Curso de Ascenso para Distinguido, dentro del cual se contemplaron pruebas escritas de conocimientos generales, capacidades y habilidades, personalidad y estrategias de afrontamiento, además de las demás etapas posteriores.
9. El accionante presentó las pruebas escritas. En la prueba de Competencias Generales, Capacidades y Habilidades obtuvo 71,42 puntos, resultado superior al mínimo aprobatorio de 60 puntos.
10. No obstante, en la prueba de personalidad fue declarado NO APTO, resultado que determinó su NO CONTINUIDAD en el proceso.
11. La respuesta a la reclamación informó que la prueba de personalidad se calificó comparando el perfil del aspirante con un denominado perfil ocupacional ideal y que se consideró APTO a quien alcanzara un nivel de ajuste superior al 65 %.
12. La propia respuesta administrativa individualizó los resultados del accionante en dieciséis dimensiones. Las dimensiones 14 y 15 registraron puntaje directo 0, cumplimiento 0 y pesos de 12 y 10 puntos, respectivamente. Las restantes dimensiones sí produjeron aportes positivos.
13. La suma de los aportes reportados por la propia administración conduce aproximadamente a un nivel de ajuste de 62,34 %, por debajo del umbral de 65 %. Por ello, la consecuencia eliminatoria dependió materialmente, entre otros factores, de las dos dimensiones calificadas con cero.
14. La administración explicó en términos generales que una dimensión puede recibir cero cuando la omisión de respuestas supera el 10 % o cuando determinados mecanismos de validación detectan patrones que impiden estimar de manera confiable el rasgo. Sin embargo, la respuesta no individualiza de manera suficientemente clara cuál de esas hipótesis concretas fue la que determinó el cero de las dimensiones 14 y 15 del accionante, ni explica qué comportamiento específico de sus respuestas produjo ese efecto.

15. La administración también manifestó que no podía revelar el nombre específico del instrumento, sus dimensiones, manual, propiedades psicométricas, baremos y demás información técnica invocando la reserva legal de las pruebas.

16. Ante la reclamación del accionante, la Universidad Libre sostuvo que las valoraciones psicotécnicas anteriores o vinculadas a procesos anteriores no podían ser comparadas con el resultado de la presente convocatoria.

17. La respuesta terminó confirmando el puntaje de 71,42 en competencias y el resultado NO APTO en personalidad, determinando que el accionante NO CONTINÚA en el concurso y señalando que contra esa decisión no procede recurso.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

- Debido proceso administrativo (artículo 29 de la Constitución).
- Derecho de defensa y contradicción.
- Igualdad (artículo 13 de la Constitución).
- Acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (artículo 40.7 de la Constitución).
- Mérito como principio constitucional del ingreso y ascenso en la función pública (artículo 125 de la Constitución).
- Trabajo y desarrollo profesional (artículo 25 de la Constitución).
- Buena fe y confianza legítima (artículo 83 de la Constitución).
- Derecho fundamental de petición, en lo relacionado con las solicitudes de información técnica y respuesta de fondo.

III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El artículo 125 de la Constitución establece que el ingreso y el ascenso en los empleos de carrera deben realizarse previo cumplimiento de los requisitos y condiciones fijados para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El artículo 28 de la Ley 909 de 2004, modificado por la Ley 2418 de 2024, refuerza que los procesos de ingreso y ascenso deben observar, entre otros, los principios de mérito, transparencia, especialización de los órganos técnicos y, de manera expresa, la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes.

El propio Acuerdo 206 de 2024 establece que las pruebas deben apreciar capacidad, idoneidad y potencialidades y efectuarse mediante medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad y a parámetros previamente establecidos. Por consiguiente, la administración no satisface esa obligación simplemente afirmando que el instrumento fue diseñado por expertos: debe poder demostrar que el instrumento utilizado es adecuado para la finalidad concreta para la cual se empleó y que la decisión individual que produce puede ser explicada y contradicha.

V. RAZONES DE LA VULNERACIÓN

1. NO SE DISCUTE LA EXISTENCIA DE LA PRUEBA; SE DISCUTE SU SUFICIENCIA PARA EXCLUIR A UN SERVIDOR DE CARRERA EN UN CONCURSO DE ASCENSO

La CNSC parte de una premisa formalmente cierta pero constitucionalmente insuficiente: que el Acuerdo previó una prueba de personalidad. El problema no es la existencia abstracta de la prueba, sino su utilización como barrera eliminatória en un concurso de ascenso y la suficiencia de la justificación técnica de su resultado individual.

En un concurso abierto, la prueba puede cumplir primordialmente una función de selección de personas que aún no integran la organización. En un concurso de ascenso como el presente, el universo de aspirantes es sustancialmente distinto: se trata de servidores que ya pertenecen a la carrera penitenciaria, que conocen el servicio, han ejercido funciones institucionales y cuya trayectoria permite observar, en la realidad, comportamientos y competencias relacionadas con el empleo.

Por ello, la utilización de una prueba psicométrica escrita no queda constitucionalmente exonerada de la exigencia de pertinencia por el simple hecho de estar prevista en la convocatoria. La pregunta constitucionalmente relevante es otra: ¿la herramienta y el modelo de puntuación empleado tienen capacidad suficiente para medir y predecir, en esta población específica de funcionarios en carrera, las condiciones de personalidad que realmente justifican impedirles continuar hacia el ascenso?

2. LA PROPIA ADMINISTRACIÓN DICE QUE LA FINALIDAD ES PREDECIR EL AJUSTE AL CARGO, PERO NO ACREDITA LA PERTINENCIA ESPECÍFICA DEL MODELO PARA EL ASCENSO

La respuesta administrativa afirma que el perfil de referencia fue construido por expertos con fundamento en los profesiogramas, el análisis de funciones, las competencias requeridas y las exigencias del cargo. Sin embargo, esa explicación demuestra la existencia de un perfil teórico; no demuestra por sí sola la validez de criterio o la capacidad predictiva del instrumento respecto de quienes ya ejercen funciones penitenciarias.

Existe aquí una diferencia esencial que la administración no puede despachar con la frase de que las pruebas anteriores 'no son comparables'. El accionante no pretende que una prueba anterior sustituya la actual. Lo que exige es que, si el propósito de la prueba es determinar el ajuste al cargo, se explique por qué una medición instantánea y autodeclarativa debe tener capacidad suficiente para desvirtuar, sin una valoración integral, más de catorce años de experiencia efectiva en el INPEC, una evaluación de desempeño de 97, reconocimientos de buena conducta y formación penitenciaria y profesional directamente relacionada con el ámbito psicológico.

3. EL CASO PRESENTA UN ELEMENTO DE CONTRASTE OBJETIVO: EL ACCIONANTE YA DESEMPEÑA EL SERVICIO Y LA ADMINISTRACIÓN CONOCE SU COMPORTAMIENTO REAL

La certificación oficial del INPEC acredita que el accionante está vinculado desde el 27 de abril de 2011 y que actualmente desempeña el cargo de Dragoneante. También acredita que pertenece al escalafón de carrera desde 2012, que cuenta con una calificación de desempeño de 97 y que ha recibido dos veces el Distintivo de Buena Conducta.

Estos antecedentes no generan un derecho automático a obtener el resultado APTO, ni autorizan al juez a sustituir el instrumento. Pero sí generan una cuestión constitucional y técnica de enorme relevancia: si el instrumento pretende identificar rasgos incompatibles con el desempeño adecuado del servicio, la administración debe explicar por qué una medición puntual, cuyo resultado no es reproducido mediante una evaluación integral, puede prevalecer de manera absoluta sobre evidencia institucional longitudinal de desempeño real.

La negativa de la administración a siquiera confrontar esa evidencia, bajo el argumento de que las valoraciones anteriores no son parte de la convocatoria, confunde dos asuntos distintos: una cosa es

utilizar un antecedente para alterar artificialmente la calificación; otra, constitucionalmente diferente, es utilizarlo como elemento de contraste para verificar la razonabilidad, pertinencia y capacidad predictiva de una herramienta que pretende identificar el ajuste psicológico de quien ya ejerce las funciones.

4. LA FORMACIÓN COMO PSICÓLOGO HACE AÚN MÁS EXIGENTE LA MOTIVACIÓN TÉCNICA, NO MENOS

El accionante es Psicólogo titulado y ha complementado su formación con estudios de Administración Penitenciaria, Criminología y Psicología Jurídica y Psicología Penitenciaria dentro de la Escuela Penitenciaria Nacional.

No se sostiene que el título de Psicólogo haga imposible que una persona resulte NO APTA. Esa afirmación sería jurídicamente indefendible. Lo que sí se sostiene es que, cuando la Administración utiliza un instrumento psicológico para afirmar que el perfil de personalidad del propio profesional no alcanza el nivel de ajuste requerido para ascender dentro de una institución en la que ya presta servicios, la exigencia de explicación técnica, individualización y trazabilidad adquiere una especial intensidad.

La contradicción aparente entre la formación especializada del accionante, su experiencia institucional, su desempeño objetivo y el resultado eliminatorio no obliga a declarar inválida la prueba; obliga a exigir que la administración demuestre que el resultado es técnicamente interpretable, que no responde a un artefacto de medición, que las reglas de validación fueron correctamente aplicadas y que el constructo medido es efectivamente pertinente para la finalidad específica del ascenso.

5. LAS DIMENSIONES 14 Y 15 CON CUMPLIMIENTO CERO SON DECISIVAS Y LA EXPLICACIÓN INDIVIDUAL NO ES SUFICIENTE

La respuesta de la Universidad Libre reporta los siguientes resultados: Dimensión 14, puntaje 0, cumplimiento 0, peso 12; y Dimensión 15, puntaje 0, cumplimiento 0, peso 10. Es decir, dos dimensiones que en conjunto representan 22 puntos posibles fueron llevadas a cero.

La propia administración reconoce dos causas posibles para un cero: (i) que la omisión de respuestas supere el 10 % en una dimensión, o (ii) que mecanismos psicométricos de validación identifiquen patrones que impidan estimar válidamente el rasgo. Sin embargo, no basta con describir las dos hipótesis en abstracto. Para ejercer defensa era indispensable conocer cuál hipótesis fue aplicada al accionante y por qué.

La diferencia es sustancial. Si el cero obedeció a omisiones, debe informarse cuáles fueron, cuántas, en qué ítems y por qué superaron el umbral. Si obedeció a un mecanismo de validación, debe explicarse qué tipo de inconsistencia fue detectada, qué regla técnica la identificó y por qué esa regla permite concluir que el rasgo no podía estimarse. Sin esa individualización, el resultado se convierte en una conclusión cerrada que el ciudadano no puede controvertir.

Además, el efecto matemático es determinante: los ceros de las dimensiones 14 y 15 contribuyeron con 0 sobre 22 puntos disponibles. El resultado global informado por la administración quedó aproximadamente en 62,34 %, frente al umbral de 65 %. Por tanto, la explicación de esas dos dimensiones no es accesorio: es central para determinar la exclusión.

6. LA RESERVA DE LA PRUEBA NO PUEDE CONVERTIRSE EN RESERVA DE LA MOTIVACIÓN DE UNA DECISIÓN INDIVIDUAL

La CNSC y la Universidad Libre invocan el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 92 del Decreto 407 de 1994 para justificar la reserva. La reserva protege el contenido de las pruebas y la integridad del banco de ítems; no puede interpretarse como una autorización para sustraer del control constitucional la motivación individual de una decisión que excluye a un ciudadano.

No se solicita revelar el banco de preguntas ni divulgar información que permita reconstruir el instrumento para futuros concursos. Se solicita, como mínimo, la información individual indispensable para verificar la decisión: qué dimensiones determinaron el NO APTO, qué regla concreta produjo los ceros, qué resultados individuales se obtuvieron, cómo se integraron, qué operación condujo al 62,34 % y cuál fue la relación técnica entre esos resultados y las exigencias específicas del cargo de Distinguido.

Una reserva legal no puede ser utilizada como argumento circular: 'no se revela el método porque es reservado; y como es reservado, el ciudadano debe aceptar el resultado sin poder controvertirlo'. Tal interpretación vaciaría de contenido los derechos de defensa y contradicción precisamente en la etapa en que la prueba produce su consecuencia más gravosa.

7. LA ADMINISTRACIÓN AFIRMA QUE EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO, PERO LA CONTROVERSIA PRECISAMENTE RECAE SOBRE ESA AFIRMACIÓN

La respuesta administrativa utiliza expresiones como 'expertos altamente calificados', 'criterios técnicos y psicométricos', 'Teoría Clásica de los Tests' y 'altos estándares de calidad'. Tales afirmaciones describen el procedimiento, pero no resuelven el punto constitucional planteado.

La validez no se demuestra por la sola existencia de profesionales expertos ni por el uso de un modelo psicométrico. Debe acreditarse respecto del uso concreto que se hace del instrumento. En este caso, la decisión es particularmente exigente porque la prueba es eliminatoria, el resultado depende de un punto de corte de 65 %, y el accionante es un servidor que ya desarrolla las funciones penitenciarias.

La administración debe poder demostrar, con los soportes técnicos que correspondan y sin revelar el banco de ítems, que existe evidencia suficiente de validez de constructo, confiabilidad de la medición, pertinencia para el empleo y, especialmente, razonabilidad del uso del resultado como predictor o indicador de idoneidad para el ascenso.

8. LA IGUALDAD FORMAL NO JUSTIFICA UNA MEDIDA TÉCNICAMENTE INADECUADA

La Universidad Libre afirma que el umbral de 65 % fue aplicado uniformemente. Pero la uniformidad en la aplicación de una regla no demuestra la validez de la regla. La igualdad exige que quienes están en situaciones comparables sean tratados de la misma manera, pero también exige que las diferencias relevantes sean reconocidas cuando determinan la pertinencia del instrumento.

Un concurso abierto y un concurso-curso de ascenso no son realidades funcionalmente idénticas. En el segundo, la población evaluada está compuesta por servidores que ya pertenecen al sistema de carrera. Por ello, la pregunta sobre la adecuación del instrumento al propósito no desaparece por aplicarse de manera uniforme.

9. LA ADMINISTRACIÓN NO PUEDE REDUCIR EL MÉRITO A UNA FOTOGRAFÍA PSICOMÉTRICA AISLADA

El artículo 28 de la Ley 909 de 2004, según la modificación introducida por la Ley 2418 de 2024, define el mérito como la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos. En el caso concreto, la administración cuenta con evidencia objetiva de experiencia, desempeño, conducta y formación.

El problema no consiste en que la prueba de personalidad no pueda formar parte del mérito. El problema es que la administración parece haber transformado un instrumento puntual en una conclusión absoluta sobre la idoneidad del servidor, sin explicar cómo se armoniza ese resultado con la evidencia longitudinal que el propio INPEC posee sobre el desempeño real del funcionario.

VI. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción resulta procedente de manera excepcional porque la controversia se produce dentro de un concurso de méritos actualmente en curso y la exclusión del accionante es inmediata, mientras que los medios ordinarios de control administrativo no ofrecen, en las circunstancias concretas, una protección constitucional con la misma oportunidad frente a las etapas sucesivas del concurso.

La Corte Constitucional ha reiterado que, aunque existen medios ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, la tutela puede proceder cuando estos no resultan idóneos o eficaces en concreto para impedir la afectación de derechos fundamentales, particularmente cuando está comprometido el principio constitucional del mérito y el proceso de selección se encuentra en curso.

En este asunto, esperar la culminación de las etapas posteriores haría que la exclusión produjera consecuencias difícilmente reversibles: el accionante no podría participar en el curso de capacitación, ni continuar en las etapas posteriores, ni competir por una posición de ascenso que actualmente se encuentra en trámite.

VII. MEDIDA PROVISIONAL

Con fundamento en el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, solicito como medida provisional que se ordene a la CNSC y a la Universidad Libre mantener al accionante en el proceso de selección, con reserva de su situación jurídica, impidiendo que la exclusión derivada del resultado NO APTO en personalidad produzca efectos irreversibles mientras se decide de fondo la presente acción.

En particular, solicito que se suspendan, respecto del accionante, los efectos de la decisión que lo declaró NO CONTINÚA y que, si corresponde por el estado del proceso, se permita su continuidad provisional o se reserve el cupo/posición que jurídicamente le correspondería hasta que se determine la legalidad y constitucionalidad del resultado cuestionado.

La medida es reversible y proporcional: no ordena el ascenso definitivo ni desconoce el mérito de los demás aspirantes. Únicamente evita que una eventual vulneración de derechos fundamentales quede consumada antes de que exista una decisión judicial.

VIII. PRETENSIONES

1. AMPARAR los derechos fundamentales del señor YAIR BECERRA PALMA al debido proceso administrativo, defensa y contradicción, igualdad, acceso a cargos públicos, mérito, trabajo, buena fe, confianza legítima y petición.
2. DEJAR SIN EFECTOS, respecto del accionante, la decisión mediante la cual se confirmó el resultado NO APTO obtenido en la prueba escrita de personalidad y, como consecuencia, se determinó su NO CONTINUIDAD en el Proceso de Selección No. 2668 – INPEC 11.
3. ORDENAR a la CNSC y a la Universidad Libre realizar una nueva valoración de personalidad al accionante, mediante un instrumento que cumpla condiciones demostrables de validez, confiabilidad y pertinencia para el empleo de Distinguido dentro de un concurso-curso de ascenso, o, subsidiariamente, rehacer la valoración garantizando plena trazabilidad técnica de la aplicación y calificación.

4. ORDENAR que la nueva valoración no sea realizada por la misma persona que efectuó la valoración cuestionada, garantizando independencia técnica e imparcialidad.
5. ORDENAR que, antes de producir un nuevo resultado eliminatorio, se informe al accionante, en lo que no se encuentre amparado por reserva legal, cuáles son las dimensiones evaluadas, el resultado individual obtenido, las reglas concretas de validación aplicadas a su caso, la causa específica de cualquier resultado cero y la operación mediante la cual se obtiene el resultado final.
6. ORDENAR que se permita al accionante continuar en el proceso, de manera provisional mientras se practica la nueva valoración y se adopta la decisión correspondiente, sin que ello implique el reconocimiento automático del ascenso.
7. SUBSIDIARIAMENTE, si el despacho considera que no corresponde ordenar directamente una nueva valoración, ordenar a la CNSC adelantar una actuación administrativa formal en la que se verifique la validez, confiabilidad, pertinencia y trazabilidad de la prueba aplicada al accionante y la suficiencia de la motivación individual que sustentó el NO APTO.
8. ORDENAR que la CNSC y la Universidad Libre se abstengan de consolidar frente al accionante las consecuencias definitivas de la exclusión mientras se cumple lo ordenado por el juez constitucional.

IX. SOLICITUD ESPECIAL DE INFORMACIÓN Y TRAZABILIDAD TÉCNICA

Para que el juez pueda ejercer un control constitucional real, respetando al mismo tiempo la reserva legal del contenido de las pruebas, solicito ordenar a las accionadas aportar al expediente judicial, bajo las medidas de reserva que el despacho estime pertinentes, los soportes técnicos necesarios para verificar:

- La ficha técnica o documento equivalente del instrumento de personalidad utilizado.
- Los estudios de validez y confiabilidad que soportan su utilización en el proceso.
- La metodología mediante la cual se construyó el perfil ocupacional ideal del empleo de Distinguido.
- La evidencia técnica que justifica la utilización de ese perfil para un concurso-curso de ascenso.
- La regla concreta que produjo el cumplimiento cero en las dimensiones 14 y 15 del accionante.
- La identificación de si los ceros obedecieron a omisiones superiores al 10 %, a mecanismos de validación de consistencia/veracidad, o a otra regla.
- La trazabilidad matemática completa que llevó del puntaje directo de cada dimensión al porcentaje final de ajuste.
- La evidencia técnica que sustenta el punto de corte del 65 %.
- La evidencia que permita determinar la pertinencia del instrumento para predecir o identificar el adecuado desempeño de servidores que ya pertenecen al Cuerpo de Custodia y Vigilancia y aspiran a ascender.

X. PRUEBAS

- Constancia de inscripción SIMO No. 1012978119.
- Título profesional de Psicólogo expedido por la Universidad Antonio Nariño.
- Certificación de vinculación y trayectoria laboral expedida por la Subdirección de Talento Humano del INPEC.

- Certificación de formación académica en Administración Penitenciaria expedida por la Escuela Penitenciaria Nacional.
- Constancia de Diplomado en Criminología y Psicología Jurídica.
- Constancia de Diplomado en Psicología Penitenciaria.
- Respuesta a la reclamación presentada dentro del Proceso de Selección No. 2668.
- Reclamación y complemento de reclamación presentados por el accionante.
- Acuerdo No. 206 de 2024 y demás documentos de la convocatoria.
- Los demás documentos que obren en el expediente administrativo y que sean solicitados a las accionadas.

XI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he presentado otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos aquí invocados ante otra autoridad judicial.

XII. NOTIFICACIONES

ACCIONANTE: Calle 19 B # 57 B 44 , Buenaventura, Valle del Cauca, Email: yair2688@hotmail.com, notificacionesavancemos@gmail.com, Teléfono: 3177337250-3175141474.

ACCIONADAS: Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
Universidad Libre.

VINCULADO: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC.

Atentamente,



YAIR BECERRA PALMA

C.C. 1.130.675.224



República de Colombia
Ministerio de Justicia y del Derecho
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
INPEC

**La Directora de la Carcel y Penitenciaria de Mediana Seguridad de
Buenaventura**

Concede

FELICITACIÓN ESPECIAL

Al (a) señor (a)
Dragoneante

BECERRA PALMA YAIR

C.C N° 1.130.675.224

Por la culminación de tu carrera profesional, un logro que refleja tu dedicación, esfuerzo y vocación de servicio. Sabemos que este nuevo conocimiento fortalecerá aún más tu contribución en nuestra institución. Celebramos este gran hito contigo y esperamos que sigas siendo una inspiración y un ejemplo de crecimiento y compromiso profesional. ¡Felicidades por este logro tan merecido!

DRA. LAURA VANESSA RAMOS LOPEZ

Directora CPMS Buenaventura

Buenaventura, 05 de noviembre del 2024



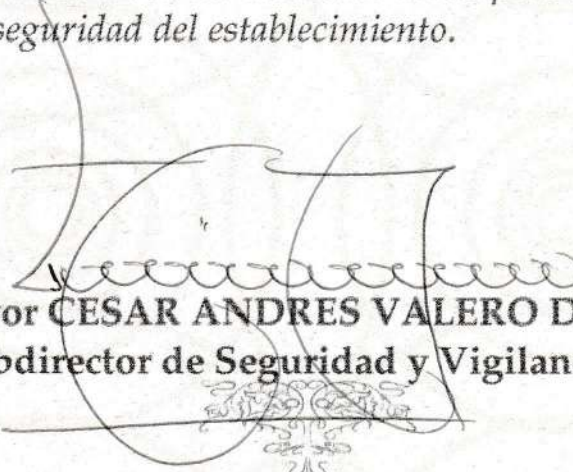


República de Colombia
Ministerio de Justicia y del Derecho
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
INPEC

La Subdirección de Seguridad y Vigilancia del
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario
Otorga

FELICITACION ESPECIAL
Al Señor
DRAGONEANTE
YAIR BECERRA PALMA
C.C N° 1.130.675.224

Por el excelente compromiso demostrado en el desarrollo de las actividades en la especialidad del Grupo Operativo Canino, funcionario que por su participación en operativos de registro y control se destacó por los resultados obtenidos con su semoviente canino SIRIA en el EPMSC Buenaventura. Se le exhorta a que continúe contribuyendo a la institución con su excelente desempeño y buena prestación del servicio, en apoyo a la seguridad del establecimiento.


Mayor **CESAR ANDRES VALERO DIAZ**
Subdirector de Seguridad y Vigilancia.

Bogotá D.C. 15 de octubre de 2023

**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 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(a) **YAIR BECERRA PALMA**, identificado(a) con la cedula de ciudadanía No. **1130675224** expedida en **Cali (Val)**, está vinculado(a) al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario desde el **27 de abril de 2011**.

1. Empleo actual.

Desde el **27 de abril de 2011**, desempeña el empleo **Dragoneante**, código **4114**, grado **11**; a la fecha se encuentra laborando en **228 EST.PEN.MED.SEG.CAR. BUENAVENTURA**.

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

Fue inscrito(a) en el Escalafón de Carrera Penitenciaria mediante **Resolución No. 2814 de fecha 03 de agosto de 2012**.

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

a. Medalla al valor:

El funcionario(a) frente al reconocimiento de medalla al valor durante el periodo activo en la entidad, se tiene la siguiente información: **No posee este reconocimiento**

b. Servicios Distinguidos:

Nombre distinción.	No. de vez.	Acto administrativo
Servicios Distinguidos Primera Categoría.	1ra vez.	No posee este reconocimiento
	2da vez.	No posee este reconocimiento
	3ra Vez	No posee este reconocimiento
Servicios Distinguidos Segunda Categoría.	1ra vez.	Res No. 4841 de fecha 22 de junio de 2022
	2da vez.	No posee este reconocimiento



	3ra Vez	No posee este reconocimiento
--	---------	------------------------------

c. Mejor servidor penitenciario:

El funcionario(a) frente al reconocimiento como mejor servidor penitenciario durante el periodo activo en la entidad, se tiene la siguiente información: **No posee este reconocimiento**

d. Distintivo de Buena Conducta:

El funcionario(a) frente al reconocimiento Distintivo de Buena Conducta durante el periodo activo en la entidad, sobre el número de veces por la cual ha recibido dicho distintivo, se tiene la siguiente información: Recibido (**2**) veces en el ejercicio de sus funciones.

4. Evaluación de desempeño laboral:

Para el periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2024, al 31 de enero de 2025, el funcionario(a) cuenta con una calificación definitiva de **97**.

5. Decisión Medico Laboral – DML:

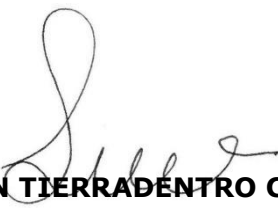
El funcionario(a) **NO** tiene o tuvo una Decisión Medico Laboral – DML con estado **NA**, con fecha de emisión **NA/NA/NA**, la cual **NA** se relaciona con el documento de Inhabilidades Médicas del Profesiograma del cargo **Destacado** al cual se presenta para ascenso.

6. Antecedentes Disciplinarios en el INPEC.

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

Se aclara que de ser informado por parte de la Oficina de Control Interno Disciplinario que en los últimos tres (03) años, contados desde el 01 de enero de 2021, hasta la fecha, reporta sanciones disciplinarias en el INPEC, le será informado a la Comisión Nacional del Servicio Civil a fin de que se tomen las medidas pertinentes.

Se expide la presente certificación en Bogotá D.C, a los 08 días del mes mayo de 2025, con destino a la Comisión Nacional del Servicio Civil, Convocatoria 2668/2024.


LUZ MYRIAN TIERRADENTRO CACHAYA

Revisado por: Grupo Administración Historias Laborales. – Subdirección de Talento Humano.
Elaborado por: Grupo Administración Historias Laborales. – Subdirección de Talento Humano.
Fecha de elaboración: jueves, 8 de mayo de 2025
Archivo: C:\Users\HFIGUEROA\B\Desktop\CERTIFICACIONES HETSERIASCENSO 2025 CCV

Bogotá D.C., julio de 2026

Aspirante

YAIR BECERRA PALMA

C.C. 1130675224

Inscripción: 1012978119

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

La Ciudad.

Nro. de Reclamación SIMO 1803252648

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 a 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:

“(…) La misma guía señala que se evalúan disposiciones para actuar frente al contexto, tales como

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	12	0,944444444	9	8,5
Dimensión 2	13	0,962962963	5	4,814814815

Dimensión	Su puntaje (X)	Cumplimiento (c)	Peso	Aporte al puntaje (Peso × c)
Dimensión 3	19	0,977272727	6	5,863636364
Dimensión 4	12	0,836734694	5	4,183673469
Dimensión 5	12	0,206896552	4	0,827586207
Dimensión 6	12	0,818181818	3	2,454545455
Dimensión 7	12	0,836734694	5	4,183673469
Dimensión 8	36	0,912801484	3	2,738404453
Dimensión 9	12	0,470588235	4	1,882352941
Dimensión 10	30	1	7	7
Dimensión 11	37	0,757575758	9	6,818181818
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 puntuación final en la prueba de personalidad es:**

NO APTO

2. Para responder a su inconformidad sobre las inconsistencias entre el acuerdo de la convocatoria, la información publicada en la Guía de Orientación al Aspirante (GOA) y la ejecución de las pruebas escritas, “(...) *Reclamación por irregularidades en la prueba y solicitud de actuación administrativa por inconsistencias entre el Acuerdo, la GOA y su ejecución, (...)*”, 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. En lo que respecta a su inconformidad relacionada con “(...) *Con aplicación de un test de personalidad ajeno al mérito y contrario a las especificaciones técnicas (...)*”, Nos permitimos informar que, **NO** se cometió irregularidad alguna, pues la aplicación de la prueba de personalidad se realizó conforme lo establecido en el Acuerdo 206 de 2024, pues allí en el artículo 16 se menciona los tipos de prueba, carácter, peso porcentual y puntaje mínimo aprobatorio. Por tanto, dicha aplicación no es contraria ni al mérito ni a las especificaciones técnicas.

4. En lo que corresponde al perfil psicológico exigido para el cargo, “(...) *El Acuerdo prevé una prueba de personalidad vinculada al profesiograma, propia de la valoración médica (...)*”, 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.

5. En atención a su solicitud relacionada con el suministro de información técnica de la **prueba de personalidad** aplicada dentro del proceso de selección, “(...) *sin identificar el test psicológico aplicado (...)*” “(...) 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 construidos 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 (...)", se informa que **no es procedente suministrar el nombre específico del instrumento, las dimensiones evaluadas, ni información técnica relacionada con su estructura interna, propiedades psicométricas (validez y confiabilidad), criterios de interpretación o cualquier otro elemento técnico que permita identificar o reconstruir el contenido de la prueba**, por cuanto dicha información se encuentra amparada por la reserva legal que cubre 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.

6. En cuanto a su observación sobre la posición de los ítems, “(...) el número de ítems por componente (...)”, se aclara que la prueba presentada por usted corresponde al nivel asistencial, la cual tenía en total 331 ítems, los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tipo de prueba	Cantidad de ítems	Consecutivo
Conocimientos generales, capacidades y habilidades	42	1 al 42
Personalidad	220	43 al 262
Estrategias de afrontamiento	69	253 al 331
Cantidad de ítems	331	

Sin embargo, es de aclarar que, los ítems que se encontraban en las posiciones 270, 278, 287, 298, 311, 321 y 329 hacen parte de la dimensión de religión en la escala de estrategias de afrontamiento, por lo que, pese a que se aplicaron, estos se excluyeron de la calificación, es decir, no se tuvieron en cuenta; en otras palabras, las respuestas registradas en estos ítems por usted NO se procesaron.

7. En cuanto a su solicitud sobre la recalificación de la prueba de personalidad “(...) Solicito revisar integralmente mi calificación (...)”, se aclara que, esta prueba es 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

Información obtenida del aplicativo SIMO

8. En atención a su solicitud, “(...) *disponer las actuaciones administrativas previstas en el artículo 9 del Decreto-Ley 760/05 (...)*”, 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.

9. Frente a su solicitud de anulación de la prueba, “(...) 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 profesigramas del empleo no se encuentra suficientemente acreditada. En consecuencia, solicito revisar la legalidad, validez y suficiencia técnica de la valoración practicada. (...)”, 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.

10. Con el objeto de atender su inquietud, “(...) *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 profesiograma del empleo. (...)*”, 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.

11. Frente a la solicitud de informar el procedimiento técnico y estadístico utilizado para establecer los puntos de corte aplicados durante la calificación, “(...) 4.6. *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.

12. 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, “(...) 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. (...)*”, 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.

13. Con respecto a la relación entre el instrumento aplicado y la definición incluida en el Anexo del Acuerdo de Convocatoria, “(...) 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. (...)*”, se aclara que la prueba aplicada 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.

14. Frente a su cuestionamiento sobre el uso de solo una hoja de respuesta, “(...) 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 (...)*”, 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.

15. Para responder la inquietud relacionada con “*Preguntas negativas, ambiguas o susceptibles de generar confusión*” de los ítems mencionados **44, 58, 76, 91, 115, 121 y 162**, es importante subrayar que las pruebas de Proceso de Selección No. 2668 de 2024 del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario–INPEC Cuerpo De Custodia Y Vigilancia 11 cuentan con los más altos estándares de calidad en términos de su construcción, dada la experiencia de la Universidad Libre en este campo, adicionalmente se cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, el cual garantiza que cada una de las preguntas que conforman el cuadernillo de pruebas, cumpla con la medición esperada por cada uno de los aspirantes de acuerdo con el empleo al que se presenta. Para garantizar la calidad de las pruebas construidas, se establece un equipo de trabajo compuesto por profesionales que cumplen los requisitos preestablecidos por la Universidad Libre y la CNSC para el rol a desempeñar. Además, como lo señala el estándar 4.7 de AERA, APA & NCME: “*Las cualificaciones de individuos que desarrollan y revisan ítems y los procesos utilizados para capacitarlos y guiarlos en estas actividades son aspectos importantes de la documentación del desarrollo de la prueba*” (AERA, APA & NCME, 2018, p. 99).

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems (enunciados y opciones de respuesta), es pertinente aclarar que la Universidad Libre es responsable del diseño y construcción de estos bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS), el cual fue definido en la Guía de Orientación al Aspirante Presentación y Acceso de Pruebas Escritas (GOA INTERACTIVA), Módulo 3.

Las Pruebas de Juicio Situacional (PJS) se caracterizan por presentar a los candidatos situaciones hipotéticas que evalúan constructos de tipo interpersonal, intrapersonal o intelectual/cognitivo (Weekley & Ployhart, 2006). Estas pruebas se fundamentan en la lógica de consistencia conductual, que postula que el comportamiento de los candidatos durante el proceso de selección es coherente con su desempeño futuro en el puesto de trabajo (Lievens & De Soete, 2015). Para garantizar la consistencia conductual, Motowidlo (1990; citado por Lievens & De Soete, 2015) sugiere que el desarrollo de las PJS se lleve a cabo en un sistema de tres etapas las cuales se adaptaron para el presente proceso de selección.

Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las fases que se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición operacional: en la etapa de planeación del proceso de selección, la CNSC, realizó la delimitación de los indicadores a partir de las características funcionales establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales. Seguidamente la Universidad Libre recibió de la CNSC la matriz con los indicadores y su definición operacional, siendo esta la manera concreta en que se especifica qué significa la competencia relacionada a cada uno de los indicadores establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los niveles jerárquicos y empleos a los que se presentan. Posteriormente, la Universidad Libre procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de los indicadores asignados para cada empleo, así como su estructura de prueba y el nivel jerárquico, en relación con los manuales de funciones de la entidad.
- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: una vez definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración de los ítems que conformarían las pruebas, se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar los aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para su construcción técnica. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- **Fase 3.** Previo a la construcción de los ítems, los indicadores con su definición operacional y la distribución de estos en cada una de las OPEC o empleos fueron asignados a los constructores y validadores, expertos en cada área de conocimiento, quienes realizaron un análisis funcional de los empleos, en el que identificaron cuáles estaban asociadas al indicador asignado y su definición operacional, para proceder a construir y/o validar los ítems.

- **Fase 4.** Construcción de ítems: de acuerdo con la temática de cada indicador y la experticia de cada profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregaron los insumos correspondientes relacionados con el manual de funciones; como lo son el propósito principal, las funciones esenciales, los requisitos de formación académica y experiencia de los empleos del Proceso de Selección, con el objetivo de lograr que la construcción refleje la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.
- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de **ítems** contruidos se llevó a cabo con la estrategia denominada **“taller de validación”**, en la cual participaron el **constructor** (experto temático), **dos validadores** (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), **el profesional de apoyo** (profesional en Psicología que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control del avance de las estructuras de prueba) y **el corrector de estilo** (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los enunciados, opciones de respuesta y justificaciones usados en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante los talleres de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.
- **Fase 6.** Una vez fueron aprobados los enunciados y opciones de respuesta validados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo del **Doble Ciego** (cuarto experto temático), aclarando que este desconoce el contenido de los ítems con anterioridad y respondió a cada uno de ellos sin el acompañamiento de otro experto, lo que conllevó a un análisis más objetivo y sin sesgo metodológico, en esta sesión los ítems fueron aprobados por completo, garantizando que no tuviesen ningún tipo de error técnico, normativo o metodológico. Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procedió con la etapa de diagramación e individualización de las pruebas.

Con base en las fases anteriormente expuestas, se presenta el detalle de la metodología empleada para el proceso de construcción de ítems de las pruebas del proceso de selección, garantizando que ningún ítem de la prueba (enunciado y opciones de respuesta) carezca de estructura técnica metodológica adecuada y que no presente deficiencias en su formulación, al igual que evalúa los conocimientos que se encuentran dentro del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), los cuales, se articulan al empleo y a las competencias requeridas; sin dejar

de lado, la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos participantes.

Adicionalmente, es necesario mencionar que posterior a la aplicación de la prueba, en el proceso de calificación, cada ítem fue sometido a un análisis psicométrico con el fin de garantizar su calidad dentro de los grupos de referencia para los cuales fue aplicado.

16. En relación con su solicitud relacionada con “(...) 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 (...)”, nos permitimos indicar que no es procedente su requerimiento.

Lo anterior, por cuanto, en el marco del presente Proceso de Selección, los únicos resultados que producen efectos para la continuidad de los aspirantes son aquellos obtenidos en las pruebas aplicadas dentro de esta convocatoria por la Universidad Libre, en calidad de operador del proceso, de conformidad con las reglas previstas en el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos. En ese sentido, las evaluaciones psicotécnicas practicadas con ocasión de procesos de selección o vinculaciones anteriores, así como los documentos aportados por los aspirantes, no hacen parte de los instrumentos de evaluación del presente Proceso de Selección ni constituyen un parámetro válido para comparar, modificar, complementar o controvertir los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas en esta convocatoria.

En consecuencia, no resulta jurídica ni técnicamente procedente realizar la comparación solicitada, toda vez que el análisis de la presente reclamación debe circunscribirse exclusivamente a los resultados obtenidos en las Pruebas Escritas del Proceso de Selección No. 2668 de 2024 – INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos.

17. 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.

18. Además, para mayor claridad sobre su apartado “Sobre la dirección técnica del proceso psicométrico” es justo mencionar, con el fin de complementar su solicitud, que se utilizó la Teoría Clásica de los Tests (TCT), 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. Por esta razón, los ítems que se incluyen en la calificación deben mostrar en los indicadores psicométricos un comportamiento acorde con el esperado para minimizar el error de medición.

Con base en lo anterior, tener una prueba construida y aplicada implica la necesidad de relacionar las respuestas con el constructo de interés, es decir, se debe procurar obtener alguna forma de puntuación en el constructo; en este sentido y bajo una perspectiva psicométrica, lograr la relación entre la puntuación y el constructo implica la necesidad de utilizar un modelo de medida (Abad, Garrido, Olea y Ponsoda, 2006; Martínez, Hernández y Hernández 2014).

Cabe mencionar que el enfoque de la Teoría Clásica de los Test es el método comúnmente utilizado para la validación de pruebas de evaluación psicológica.

19. Para continuar con lo anterior, frente a los índices psicométricos de los ítems de la prueba, 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.

20. Por otra parte, su apreciación sobre sus resultados esperados, estriba precisamente en un juicio de carácter subjetivo sobre las cualidades y competencias que posee para desempeñar el empleo por el cual concursa, poniendo en tela de juicio los procedimientos, medios implementados y resultados, por lo que es pertinente aclarar que el artículo 125 de la Carta Política, dispone que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, y el ingreso a los mismos se hará previo al cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

En desarrollo de la norma constitucional, el Legislador expidió la Ley 909 de 2004, que en su artículo 27 define la carrera administrativa como: *“un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público, señalando que, el ingreso y permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección, garantizando la transparencia y objetividad, sin discriminación alguna.”*

Lo anterior significa que, el objeto del proceso se circunscribe al **seleccionar entre los candidatos que cumplieron con los requisitos mínimos, a aquellos que hayan mostrado mayor ajuste al perfil ideal establecido por la entidad que forma parte del Proceso de Selección** del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario–INPEC Cuerpo de

Custodia y Vigilancia 11, de acuerdo con el perfil definido para el empleo, sin que esto signifique una descalificación de las competencias y características psicológicas que poseen los aspirantes, por lo que resulta incorrecto interpretar los resultados como una descalificación, falta de competencia, fallos en la calificación, imprecisión del instrumento y/o haber fallado en las respuestas.

Dado lo anterior, los procesos de selección 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.

Frente al concepto técnico que sustenta la decisión de APTO/NO APTO se aclara este es coherente con los lineamientos técnicos que orientan el proceso de calificación, donde se establece los criterios para calcular el valor por cada dimensión y los puntajes que allí se obtienen, finalmente este se compara con el punto de corte establecido de 65 puntos.

21. Frente a su manifestación relacionada con la presunta vulneración del derecho fundamental al “*garantías de contradicción, defensa y debido proceso administrativo*”, 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.

22. Sumado a lo anterior, y para profundizar en su solicitud *“En caso de establecerse que la valoración psicométrica no cumplió las condiciones legales, técnicas o procedimentales exigibles para sustentar una decisión de exclusión”* se realizó la revisión de los ítems de forma cualitativa para determinar si era necesario eliminar algún ítem que no cumpliera con los criterios de calidad (índice de discriminación e índice de dificultad); de ahí que la calificación definitiva se obtuvo después de determinar los ítems eliminados, los cuales no se tuvieron en cuenta para determinar la cantidad de ítems sobre los cuales se iba a calificar.

Sin embargo, nos permitimos señalar que, en la prueba por usted presentada, no hubo preguntas eliminadas.

23. En cuanto a su inconformidad sobre las preguntas eliminadas de la prueba de personalidad, es pertinente precisar que, durante el proceso de calificación, se hace una revisión de los ítems con un equipo de expertos de la Universidad Libre, entre los que se encuentran los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el profesional en Psicología (profesional de apoyo) y el analista de datos.

En este orden de ideas, los eliminados no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que, luego del análisis psicométrico realizado, se observó que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia comportamental que se pretendía medir.

Por lo anterior, nos permitimos señalar que, en la prueba por usted presentada, las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

NIVEL JERARQUICO	POSICION	TIPO DE PRUEBA
Asistencial	147	PERSONALIDAD
Asistencial	213	PERSONALIDAD

Con fundamento en las consideraciones fácticas y jurídicas expuestas en la presente decisión, se **CONFIRMA** el puntaje de **71.42** 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: Daniela Castiblanco.

Supervisó: Nathalia Gallo.

Auditó: Valeria Mosquera.

Aprobó: Jhon Marcelo Moreno Martinez

YAIR BECERRA PALMA

USUARIO YAIR26031988
CONTRASEÑA @\$%&+~*

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 profesiograma 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 contruidos 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

3. Falta de claridad en la aplicación de la prueba y la subescala complementaria

Pude observar que obtuve un resultado favorable en la prueba de afrontamiento, la cual, según la información suministrada, complementaba la evaluación de personalidad. Sin embargo, pese a ello, fui calificado como "**No Apto**" en la prueba de personalidad, sin que se explique de manera técnica cómo se integraron o ponderaron los resultados de ambas evaluaciones para llegar a dicha conclusión.

Adicionalmente, la subescala complementaria no indica qué rasgos de personalidad evalúa ni cuál es su finalidad específica dentro del proceso de valoración. Únicamente señala que sus preguntas sirven como complemento de la prueba de personalidad, sin ofrecer mayor información sobre los aspectos que pretende medir.

4. Falta de delimitación entre la prueba de personalidad y la subescala complementaria

Durante la aplicación de la evaluación no existió una delimitación clara entre la prueba de personalidad y la subescala complementaria. Las preguntas se presentaban de manera continua, sin una transición visible que permitiera identificar el cambio entre una evaluación y otra.

Esta situación me generó confusión al momento de responder, pues asumí que todas las preguntas debían contestarse utilizando la misma escala de respuesta.

En la prueba de personalidad las opciones eran:

- Nada característico de mí.
- Muy poco característico de mí.
- Poco característico de mí.
- Moderadamente característico de mí.
- Bastante característico de mí.
- Muy característico de mí.
- Totalmente característico de mí.

Mientras que en la subescala complementaria las opciones de respuesta eran:

- Totalmente en desacuerdo.
- En desacuerdo.
- De acuerdo.

- Totalmente de acuerdo.

Mi confusión radicó en que la plataforma no indicó de manera clara el momento en que debía cambiar la forma de responder, lo que pudo afectar la consistencia de mis respuestas y, por ende, el resultado obtenido.

5. Preguntas negativas, ambiguas o susceptibles de generar confusión

Durante la evaluación encontré preguntas redactadas en forma negativa o con un alto grado de subjetividad, las cuales dificultaban responder con precisión. Entre ellas se encuentran:

- Pregunta 58: *"Hay pocas cosas en la vida que me hagan disfrutar."*
- Pregunta 115: *"No me gusta que me feliciten, aunque haga las cosas bien."*
- Pregunta 121: *"Me gustaría tener más amigos, pero me resulta difícil establecer relaciones con la gente."*

Asimismo, observé preguntas con un contenido muy similar que podían generar respuestas contradictorias dependiendo de su interpretación, por ejemplo:

- Pregunta 76: *"Me gusta asistir a fiestas y ser el centro de atención."*
- Pregunta 44: *"No me atraen las fiestas y reuniones sociales."*

De igual forma, las siguientes preguntas me generaron incertidumbre, pues no quería proyectar una imagen que no corresponde a mi personalidad:

- Pregunta 91: *"Es importante que los demás admiren lo que hago."*
- Pregunta 162: *"La gente piensa que tengo un elevado concepto de mí mismo."*

Al evaluar rasgos de personalidad, este tipo de afirmaciones puede interpretarse de múltiples maneras, dependiendo del contexto y de la percepción del evaluado, lo que aumenta el riesgo de respuestas ambiguas o de interpretaciones subjetivas.

6. Falta de motivación técnica del resultado obtenido

En ninguna parte del resultado se indica cuál o cuáles fueron los rasgos o dimensiones de personalidad en los que, según el análisis de los profesionales, no cumplí con el perfil requerido. Tampoco se identifica la batería de pruebas utilizada ni la metodología aplicada para emitir el concepto de **"No Apto"**.

De acuerdo con la guía de orientación, la evaluación comprendía **14 dimensiones de personalidad**, orientadas a identificar patrones característicos y estables del pensamiento, la emoción y el comportamiento, con el propósito de establecer la forma en que el aspirante percibe su entorno, se relaciona con los demás y responde ante situaciones cotidianas y laborales.

La misma guía señala que se evalúan disposiciones para actuar frente al contexto, tales como la confianza hacia los demás, la búsqueda o el retiro del contexto social, la expresividad emocional, la autonomía, el asertividad, el ajuste al orden y la norma, la persistencia frente a la frustración, el estado de ánimo predominante y la orientación hacia el logro, entre otros aspectos.

Adicionalmente, la guía establece que la evaluación determina la **propensión a comportamientos que puedan interferir con el desempeño del cargo**, así como conductas contrarias a la convivencia, a la ley o relacionadas con el consumo de sustancias psicoactivas, indicando que posteriormente **se compara el perfil del aspirante con un perfil ideal para el cargo**.

No obstante, en mi caso nunca se informa cuál fue mi perfil de personalidad, cuáles fueron las dimensiones evaluadas con resultado desfavorable, cuál es el perfil ideal utilizado como criterio de comparación, ni de qué manera se realizó dicha confrontación. En consecuencia, el acto carece de la motivación técnica suficiente que permita comprender las razones objetivas que sustentan la decisión adoptada y ejercer de manera efectiva mi derecho de contradicción y defensa.



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: jue, 22 may 2025 07:29:59

Fecha de actualización: jue, 22 may 2025 07:29:59

YAIR BECERRA PALMA

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 1130675224
Nº de inscripción	1012978119	
Teléfonos	3177337250	
Correo electrónico	yair2688@hotmail.com	
Discapacidades		

Datos del empleo

Entidad	INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO - INPEC		
Código	4112	Nº de empleo	228809
Denominación	20618	DISTINGUIDO HOMBRES	
Nivel jerárquico	Asistencial	Grado	12

DOCUMENTOS

Formación

PROFESIONAL	UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO
FORMACION PENITENCIARIA	Escuela Penitenciaria Nacional
EDUCACION INFORMAL	Universidad Antonio Nariño
FORMACION PENITENCIARIA	Escuela Penitenciaria Nacional
FORMACION PENITENCIARIA	ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
EDUCACION INFORMAL	SENA
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
EDUCACION INFORMAL	ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
FORMACION PENITENCIARIA	Escuela Penitenciaria Nacional
FORMACION PENITENCIARIA	Escuela Penitenciaria Nacional
EDUCACION INFORMAL	SENA

Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha terminación
INPEC	DRAGONEANTE	27-abr-11	

Otros documentos

Documento de Identificación
Tarjeta Profesional
Libreta Militar
Reconocimientos otorgados por el INPEC
Reconocimientos otorgados por el INPEC
Reconocimientos otorgados por el INPEC
Licencia de Conducción

Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales Cali - Valle del Cauca





REPÚBLICA DE COLOMBIA



ACUERDO № 206
26 de diciembre del 2024



“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 711, 12, 29,30 y 31 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en la Sentencia C-1230 de 2005 de la Corte Constitucional Decreto 407 de 1994 y en el numeral 21 del artículo 3 y 5 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023 y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que: *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

Además, el artículo 209 ibídem determina que: *“la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 prevé que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

El artículo 4 de la norma antes referida define los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa, entre los cuales incluye el que rige para el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, en adelante INPEC, regulado por el Decreto Ley 407 de 1994, como *“(...) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*.

El numeral 3 del artículo 4 de la Ley 909 de 2004 establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil, en la que se manifestó lo siguiente:

“Acorde con los artículos 125 y 130 de la Carta, la interpretación que se ajusta al espíritu de dichas normas, es aquella según la cual, es a la Comisión Nacional del Servicio Civil a quien corresponde administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas carreras especiales que tengan origen constitucional. Ello significa que se constituye en un imperativo constitucional, que se le asigne a dicha Comisión tanto la administración como la vigilancia de la carrera general y de las carreras especiales de origen legal, estas últimas,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668"

denominadas por el legislador carreras específicas. Cabe destacar que, aun cuando es cierto que el legislador goza de un amplio margen de configuración política para desarrollar lo concerniente a la implementación del sistema de la carrera, tratándose de la carrera general y de los sistemas especiales de carrera de origen legal, dicha habilitación no comprende ni compromete la definición de competencia sobre las funciones de administración y vigilancia de las carreras, por ser éste un asunto del que se ha ocupado directamente la Constitución Política, precisamente, al asignarle a través del artículo 130 las dos funciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Corte encuentra que en lo que respecta al numeral 3° del artículo 4° de la Ley 909 de 2004, acusado en esta causa, el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa contraria al ordenamiento Superior, al reducir la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente a la "vigilancia" de las carreras específicas (Subrayado fuera del texto).

En concordancia con lo indicado, el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, literales a), c) e i), le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...) "Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (...) y "Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin".*

El artículo 28 de la Ley precitada señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizarán de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

Por su parte, el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *"la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...) En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos."*

El artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, señalando que *"(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad"*.

Sobre esto procesos de selección, el Decreto 407 de 1994 *"Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario"*, en su artículo 87 estableció las etapas de los mismos así: 1. Convocatoria, 2. Reclutamiento, 3. Aplicación de pruebas o instrumentos de selección, 4. Conformación de Lista de Elegibles y 5. Periodo de Prueba.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-811 del 5 de noviembre de 2014, M.P. Mauricio González Cuervo, declaró inexecutable la expresión: *"al momento de su nombramiento"* contenida en el numeral 2° del artículo 119 del Decreto 407 de 1994, que trata sobre los requisitos para ingresar al Cuerpo Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional.

Con relación a la *"Convocatoria"*, el artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, especifica que la misma se debe realizar *"(...) con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos", siendo norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que efectúa el concurso, a los participantes (...)"*.

El artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. Así mismo, establece que entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos.

De igual forma, el párrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, dispone como un deber de las Entidades Públicas, el de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, “(...) *con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo*”.

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 de 4 de agosto de 2021 y la Circular Externa CNSC Nro. 0011 del 24 de noviembre de 2021, y Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades públicas como el INPEC cumplieran oportunamente con esta obligación.

En relación con el deber de “*planeación conjunta y armónica del concurso de méritos*”, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

“(...) Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada. Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley” (Marcación intencional).

La Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023, resaltó el deber de las entidades de

*“(...) **coadyuvar efectiva, armónica y oportunamente** en la etapa de planeación de los procesos de selección con la Comisión Nacional del Servicio Civil, de manera celer y eficiente, evitando dilaciones injustificadas, y bajo las instrucciones que esta le imparta, teniendo en cuenta que es de su responsabilidad: i) Reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC), ii) Mantener actualizada su estructura de planta y sus Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), iii) Entregar los ejes temáticos, y v) Apropiar y disponer de los recursos para financiar el proceso de selección.*

Mediante el Acuerdo No. 19 del 16 de mayo de 2024 la CNSC “(...) *reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera Administrativa y Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, en lo que les aplique*”.

Con el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento “(...) *para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional*”.

En aplicación de la anterior normatividad, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó juntamente con delegados de la Entidad objeto de la convocatoria, la fase de planeación para adelantar el proceso de selección para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema Específico de Carrera del Cuerpo de Custodia y Vigilancia.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

En cumplimiento de esta labor, el **Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC**, registró en SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el (la) Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores, certificando igualmente *“(…) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente”*.

Adicionalmente, los referidos funcionarios, al certificar la aludida OPEC, asumieron que: *“(…) las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (…), por lo que se exime a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (…)”*.

El artículo 14 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, contempla a cargo de los Despachos, entre otras, la función de: *“Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena”*, razón por la que este Despacho es competente para emitir el presente acto administrativo.

Con fundamento en lo señalado en la jurisprudencia del Consejo de Estado, a través de la sentencia con radicación número: 11001-03-25-000-2016-01017-00(4574-16), M.P. César Palomino Cortés, en la que se señaló: *“(…) En este sentido, esta Sección resalta que cuando la norma contenida en la disposición del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 se refiere a suscripción de la convocatoria, implica que tanto la CNSC como la entidad beneficiaria deben adelantar ineludiblemente una etapa previa de planeación y coordinación interinstitucional por las implicaciones administrativas y presupuestales que ello comporta, sin que este proceso de participación e interrelación implique necesariamente que ambas entidades, a través de sus representantes legales, deban concurrir con su firma en el acto administrativo que incorpora la convocatoria al proceso de selección o concurso.”*, el presente Acuerdo, podrá ser suscrito únicamente por la Comisión Nacional del Servicio Civil, gozando de plena validez legal, en caso de que a ello haya lugar.

Con base en lo anterior la CNSC, en sesión la Sala Plena del 24 de diciembre de 2024, aprobó convocar a proceso de selección para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema Específico de Carrera del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, siguiendo los parámetros definidos en el presente Acuerdo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC.

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección, para la provisión definitiva de **NOVECIENTAS (900) vacantes** del empleo de dragoneantes y **TRECIENTAS (300) vacantes** para los empleos de ascensos del Cuerpo de Custodia y Vigilancia a que hace referencia el artículo 8 del presente Acuerdo, pertenecientes a la planta de personal del Sistema Específico de Carrera Administrativa del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, identificado como *“Proceso de Selección No. 2668 - INPEC Cuerpo de Custodia y Vigilancia 1ª”*.

PARÁGRAFO 1: Hace parte integral del presente Acuerdo, los Anexos que contienen de manera detallada las Especificaciones Técnicas de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2014, este Acuerdo y sus Anexos son normas reguladoras de este Proceso de Selección y obligan tanto al INPEC como a la CNSC, a la(s) Institución(es) de Educación Superior que lo desarrolle(n) y a los aspirantes inscritos.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN. La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas *“(…) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”*.

ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

3.1 DRAGONEANTES:

1. Convocatoria y Divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de Requisitos Mínimos - VRM.
4. Aplicación de pruebas escritas.
 - 4.1 Conocimientos generales, capacidades y habilidades.
 - 4.2 Personalidad.
 - 4.3 Estrategias de Afrontamiento.
5. Prueba de Aptitud Física.
6. Valoración Médica.
7. Curso (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994)
 - 7.1. Curso de Formación teórico y práctico.
 - 7.2. Curso de Complementación teórico y práctico.
9. Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

3.2 CONCURSO – CURSO DE ASCENSO.

A. Para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones y Mayor de Prisiones:

1. Convocatoria y Divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de Requisitos Mínimos - VRM.
4. Aplicación de pruebas escritas.
 - 4.1 Conocimientos generales, capacidades y habilidades.
 - 4.2 Personalidad.
 - 4.3 Estrategias de Afrontamiento.
5. Prueba de Aptitud Física.
6. Valoración Médica.
7. Prueba de Valoración de Antecedentes.
8. Curso Capacitación (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994).
9. Conformación de Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

B. Para Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento:

1. Convocatoria y Divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de Requisitos Mínimos - VRM.
4. Aplicación de pruebas escritas.
 - 4.1 Conocimientos generales, capacidades y habilidades.
 - 4.2 Personalidad.
 - 4.3 Estrategias de Afrontamiento.
5. Valoración Médica.
6. Prueba de Valoración de Antecedentes.
7. Curso Capacitación (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994)
8. Conformación de Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

PARÁGRAFO: De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 100 del Decreto 407 de 1994, *“Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario”, Quien sea ascendido en las condiciones indicadas, continuará en carrera sin necesidad de período de prueba”*.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo se registrará de manera especial por lo establecido en las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios,
- Decreto 407 de 1994,
- Ley 1960 de 2019,
- Ley 1033 de 2006,
- Ley 1346 de 2009,
- Decreto Ley 760 de 2005,
- Decreto 1083 de 2015,
- Decreto 610 del 10 de octubre de 2023 de la Gobernación del departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina,
- Acuerdo No. 19 del 16 de mayo de 2024,
- Resolución No. 2346 de 2007, *“Por el cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”,*
- Reglamento Estudiantil de la Dirección Escuela de Formación del INPEC,
- Resolución 4124 de 2019 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC”,*
- Resolución 1085 de 2020 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para algunos empleos de la planta de personal del INPEC adoptado mediante Resolución 4124 del 02 de octubre de 2019”*.
- Resolución 010361 de 2021, *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC”*.
- Resolución 010361 de 2021, *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC”*.
- Resolución No. 002870 del 03 de abril de 2024 del INPEC *“Actualiza el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y documento de inhabilidades médicas, anexo a la versión 4 para el empleo de Dragoneante, versión 2 para el empleo de Oficial Logístico, Versión 3 para los empleos de Teniente de Prisiones y Mayor de Prisiones, Versión 4 para los empleos de Inspector, Inspector Jefe, Capitán de Prisiones y Comandante Superior del CCV Versión 4, y se adopta la Versión 1 para los empleos de Distinguido y Oficial de Tratamiento, del INPEC”*.
- El presente Acuerdo y sus Anexos y las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección serán las siguientes:

1. A cargo de los aspirantes: El monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación en este proceso de selección, se cobrará según el nivel del empleo al que aspiren, así:

- **Para el Nivel Profesional:** un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Nivel Asistencial:** un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co y/o el enlace de SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>).

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

2. A cargo del INPEC: El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes a este proceso.

PARÁGRAFO 1: De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto (EOP) y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos.

PARÁGRAFO 2: Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria y directa el aspirante.

PARÁGRAFO 3: Adicionalmente, el aspirante debe tener en cuenta que al participar en el proceso de selección se obliga a incurrir en los siguientes gastos:

A. Para Dragoneante:

1. Pago de los derechos de participación en el concurso, conforme el numeral 1 del artículo 7 del presente Acuerdo.
2. Desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y de la valoración médica.
3. Aplicación de la valoración médica, la cual tiene un costo **aproximado de setecientos dieciséis mil doscientos veinticuatro pesos M/cte. (\$716.224).**
4. Para el ingreso y permanencia al Curso de Formación o Complementación en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC:
 - Costo de las siguientes pólizas:
 - ✓ Seguro de servicios médicos, quirúrgicos y funerarios.
 - ✓ Póliza de seguro de vida e invalidez.
 - Uniforme, vestuario y equipo de intendencia.
 - Pago mensual a EPS con cobertura nacional, como cotizante (no régimen subsidiado).
 - Útiles escolares, textos de consulta y elementos propios de la actividad académica; el listado de estos elementos se le entregará al aspirante una vez sea admitido al respectivo curso.
 - Vacunas exigidas en el Reglamento Estudiantil de la escuela Nacional Penitenciaria vigente para la fecha de inicio de clases de la Escuela de Formación del INPEC.
 - Gastos de alimentación en la Escuela Penitenciaria Nacional y desplazamiento a los lugares donde sea destinado a realizar sus prácticas.
5. Costos de destinación una vez se produzca el nombramiento.

B. Para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones, Mayor de Prisiones, Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento:

1. Pago de los derechos de participación en el concurso, conforme el numeral 1 del artículo 6 del presente Acuerdo.
2. Desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y de la valoración médica.
3. Aplicación de la valoración médica, la cual tiene los siguientes costos aproximados de acuerdo con los empleos ofertados en ascenso, así:

Categorías oficiales:

Empleos	Valor del examen
Mayor de Prisiones	\$ 230.309
Capitán de Prisiones hombres y mujeres	\$ 230.309
Teniente de Prisiones hombres y mujeres	\$ 376.994
Oficial de tratamiento	\$ 212.138
Oficial Logístico	\$ 212.138

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

Categorías Suboficiales:

Empleos	Valor del examen
Inspector jefe hombres y mujeres	\$ 376.994
Inspector hombres y mujeres	\$ 380.594

Categoría Dragoneantes:

Empleo	Valor del examen
Distinguido hombres y mujeres	\$ 378.394

4. Para el ingreso y permanencia en el Curso de Capacitación en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC:

- Costos de desplazamiento y manutención para la presentación y durante la permanencia del curso.
- Útiles escolares, textos de consulta y elementos propios de la actividad; el listado de estos elementos se le entregará al aspirante una vez sea admitido al respectivo curso.
- Gastos de alimentación en la Escuela Penitenciaria Nacional y desplazamiento a los lugares donde sea destinado a realizar sus prácticas.

Los valores exactos y las especificaciones técnicas de los documentos y elementos solicitados en los numerales 4 de los literales A y B del presente artículo, serán dados a conocer con posterioridad a la publicación de los aspirantes admitidos al Curso de Formación, Complementación o Curso de Capacitación según el caso, de acuerdo con las especificaciones dadas por la Escuela de Formación del INPEC.

ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este Proceso de Selección y las causales de exclusión del mismo.

7.1 REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN:

7.1.1. Para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones, Mayor de Prisiones, Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Encontrarse inscrito en el escalafón de Carrera Administrativa del Sistema Específico del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC.
4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCCL vigente del INPEC y el Decreto Ley 407 de 1994, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y legales de inhabilidad e incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse, en el evento de ocupar una posición de elegibilidad como resultado del Concurso -Curso de Ascenso de Méritos.
6. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.
7. Presentar cumplidamente, en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
8. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Abierto.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.1.2. Para Dragoneantes:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Tener más de dieciocho (18) años y menos de veinticinco (25) años de edad, para la fecha de inicio de las inscripciones.
3. Registrarse en el SIMO.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado denominado Dragoneante, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente del INPEC, con base en el cual se realiza este Proceso de Selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
5. Acreditar resultado de los exámenes del ICFES Saber 11.
6. Tener definida su situación militar.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y legales de inhabilidad e incompatibilidad, o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse, en el evento de ocupar una posición de elegibilidad como resultado del Concurso -Curso Abierto de Méritos.
8. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.
9. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.2 CAUSALES DE EXCLUSIÓN:

7.2.1. Para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones, Mayor de Prisiones, Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales urgente de la respectiva entidad, señalados en la correspondiente OPEC.
3. No superar las pruebas de carácter eliminatorio, establecidas para el Concurso - Curso de Ascenso de Méritos.
4. No presentarse a cualquiera de las pruebas eliminatorias a que haya sido citado por la CNSC o por la Universidad o Institución de Educación Superior contratada para tal fin.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
6. Cometer intento o fraude u otras irregularidades en alguna de las etapas del Concurso - Curso de Ascenso de Méritos.
7. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el Acuerdo y sus anexos como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de/ concurso.
8. No aportar el Certificado de Aptitud Médica emitido por la Subdirección de Talento Humano del INPEC.
9. Aportar el Certificado de Aptitud Médica emitido por la Subdirección de Talento Humano del INPEC donde se evidencie que tiene registro de alguna decisión médico laboral en el último año contado a partir de la fecha de cierre de inscripciones.
10. Conocer con anticipación las pruebas aplicadas.
11. Ser calificado con restricción en la Valoración Médica
12. No pagar en/la oportunidad los costos fijados a cargo del aspirante.
13. No presentarse al Curso de Capacitación con todos los elementos y documentos exigidos por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
14. Negarse a cumplir con la toma de fotografía y/o huella dactilar en la Prueba de Aptitud Física y en la Valoración Médica.
15. No comparecer al Curso de Capacitación.
16. No superar el Curso de Capacitación.
17. Perder la calidad de estudiante de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
18. Haber sido sancionado en los últimos tres (3) años por comisión de faltas graves o gravísimas señaladas en el régimen disciplinario.
19. Las establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
20. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en el Proceso de Selección.
21. Presentarse bajo estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas a las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
22. Transgredir las reglas del proceso de selección definidas en el Acuerdo y su Anexo.

7.2.2. Dragoneantes:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió establecidos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales urgente de la respectiva entidad, señalados en la correspondiente OPEC.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

3. No superar las pruebas de carácter eliminatorio, establecidas para el Concurso Abierto de Méritos.
4. No presentarse a cualquiera de las pruebas eliminatorias a que haya sido citado por la CNSC o por la Universidad o Institución de Educación Superior contratada para tal fin.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
6. Realizar acciones para cometer fraude y otras irregularidades en el proceso de selección.
7. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el Acuerdo y sus anexos como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas del concurso.
8. Conocer con anticipación las pruebas aplicadas.
9. Ser calificado con restricción en la Valoración Médica
10. No pagar en oportunidad los costos fijados a cargo del aspirante.
11. Negarse a cumplir con la toma de fotografía y/o huella dactilar en la Prueba Aptitud Física y en la Valoración Médica
12. No comparecer al Curso de Formación o Complementación.
13. No presentarse al Curso de Formación o Complementación con todos los elementos y documentos exigidos por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC
14. No superar el Curso de Formación o Complementación.
15. Perder la calidad de estudiante de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC
16. No obtener concepto de confiabilidad en el estudio de seguridad, efectuado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC- o por quien éste autorice sin importar el momento en que se encuentre el Proceso de Selección.
17. Impedir la realización del estudio de seguridad.
18. Las establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
19. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en el Proceso de Selección.
20. Presentarse bajo estado de embriaguez o bajo efectos de sustancias psicoactivas a las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
21. Transgredir las reglas del proceso de selección definidas en el Acuerdo y su Anexo.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento del Proceso de Selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias y/o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1: El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normatividad será responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

PARÁGRAFO 2: En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

PARÁGRAFO 3: En el evento en que las autoridades nacionales y/o locales adopten medidas para prevenir y mitigar el contagio de enfermedades de alto riesgo para la salud, a la fecha de presentación de las Pruebas previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos para tal fin. A quienes los incumplan no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas o evaluación, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del “Acceso a Pruebas”, a quienes en su momento la soliciten, en los términos de los respectivos apartes de los Anexos 1 y 2 del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 4: Para los empleos ubicados en el Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, se deberá contar con los requisitos de residencia correspondientes, según disposiciones de la Oficina de Control de Circulación y Residencia, O.C.C.R.E.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8. EMPLEO CONVOCADOS: Los empleos vacantes que se convocan para el presente Proceso de Selección, son los siguientes:

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

8.1. Para la modalidad de Concurso - Curso de Ascenso para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones, Mayor de Prisiones, Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANTES
Distinguido Hombres	4112	12	86
Distinguido Mujeres	4112	12	24
Inspector Hombres	4137	13	87
Inspector Mujeres	4137	13	19
Inspector Jefe Hombres	4152	14	16
Inspector Jefe Mujeres	4152	14	4
Teniente de Prisiones Hombres	4222	16	32
Teniente de Prisiones Mujeres	4222	16	8
Capitán de Prisiones Hombres	4078	18	7
Capitán de Prisiones Mujeres	4078	18	3
Mayor de Prisiones	4158	21	2
Oficial Logístico	2052	6	10
Oficial de Tratamiento	2053	6	2
Total			300

8.2 Para Dragoneantes:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANTES
Dragoneante complementación hombres	4114	11	600
Dragoneante formación hombres	4114	11	200
Dragoneante formación mujeres	4114	11	100
Total			900

PARÁGRAFO 1: La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo fue registrada en SIMO y certificada por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario – INPEC, a través de su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en los cuales se realiza este Proceso de Selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo.

Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida Entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapas de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información.

En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la Entidad y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la Ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad del Representante Legal de la entidad pública informar mediante comunicación oficial a la CNSC, *antes del inicio de la Etapa de Inscripciones* de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes reportadas o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, *antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones*. Con esta misma

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada.

Iniciada la *Etapas de Inscripciones* y durante la vigencia de las *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la entidad pública no podrá modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en los numerales 5 y 6 del artículo 14 del Acuerdo CNSC No. 75 de 2023 o en la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 4: El empleo Dragoneante será ofertado con la indicación respecto a su dependencia “donde se ubique el cargo”, lo que indica que, una vez se conformen las listas de elegibles, la Dirección General del INPEC designará el lugar del Territorio Nacional donde se requiere el empleo, de acuerdo con las necesidades de los diferentes establecimientos carcelarios, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 173 y 183 del Decreto Ley 407 de 1994.

PARÁGRAFO 5. Los empleos ofertados para ascenso que señalen vacantes con diferentes ubicaciones geográficas, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo № 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad o del que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 6. Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad, con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO. Así mismo, la entidad deberá publicar su MEFCL vigente, en su sitio web.

CAPÍTULO III

DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, en el sitio web del INPEC, en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1. En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección y del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 90 del Decreto 407 de 1994, antes de iniciar la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la *Convocatoria* inicial.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

Iniciada la *Etapa de Inscripciones*, la *Convocatoria* solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO 1. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO 2. Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES. Los aspirantes por participar en el presente proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las condiciones establecidas en el numeral 1.1 de los Anexos del presente Acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen y adicionen”.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, y/o enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la Etapa de Inscripciones para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes de los Anexos del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. Si antes de finalizar el plazo de adquisición de derechos de participación e inscripciones para este Proceso de Selección no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, caso en el cual, se publicará el aviso informativo y divulgará con oportunidad a los interesados, en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS-VRM. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a todos los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la *Etapa de Inscripciones*, conforme al último “*Reporte de inscripción*” generado por el sistema.

Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos se realiza a todos los aspirantes inscritos, de acuerdo con los estudios y experiencia exigidos para el empleo que hayan seleccionado y que estén señalados en el MEFCL y en la OPEC de la ENTIDAD, con el fin de establecer si son o no admitidos para continuar en el concurso de méritos.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

De acuerdo con la normatividad vigente, en la modalidad de Proceso de Selección de Ascenso, la entidad debe certificar antes de la publicación de la OPEC, el cumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA VRM. Para la Etapa de VRM, los aspirantes deben tener en cuenta las especificaciones técnicas establecidas en los Anexos del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados, las reclamaciones y la decisión de estas para la Etapa de VRM del proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes de los Anexos del presente Acuerdo.

**CAPÍTULO V
PRUEBAS**

ARTÍCULO 16. PRUEBAS POR APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el artículo 92 del Decreto 407 de 1994, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, en concordancia del artículo 92 del Decreto 407 de 1994 “(...) Las pruebas tendrán un carácter reservado y solo serán de conocimiento de los empleados responsables del proceso de selección”. (Subrayado fuera de texto).

Las siguientes tablas señalan las pruebas que se aplicarán para los empleos convocados en el presente proceso de selección:

16.1 CONCURSO-CURSO DE ASCENSO.

16.1.1 Para Distinguido, Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones y Mayor de Prisiones:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias generales, capacidades y habilidades	Eliminatoria	10%	60.00
Personalidad	Eliminatoria	N/A	Apto/ No Apto
Estrategias de Afrontamiento	Clasificatoria	20%	N/A
Aptitud Física	Eliminatorio	10%	70/100
Valoración Médica	Eliminatorio	N/A	Con restricción/ Sin restricción
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	N/A
Curso de Capacitación	Eliminatorio	50%	70/100
TOTAL		100%	

16.1.1 Para Oficial Logístico y Oficial de Tratamiento:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias generales, capacidades y habilidades	Eliminatoria	25%	60.00

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

Personalidad	Eliminatoria	N/A	Apto/ No Apto
Estrategias de Afrontamiento	Clasificatoria	10%	N/A
Valoración Médica	Eliminatorio	N/A	Con restricción/ Sin restricción
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	15%	N/A
Curso de Capacitación	Eliminatorio	50%	70/100
TOTAL		100%	

16.2 Para Dragoneantes:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias generales, capacidades y habilidades	Eliminatoria	10%	60.00
Personalidad	Eliminatoria	N/A	Apto/ No Apto
Estrategias de Afrontamiento	Clasificatoria	20%	N/A
Aptitud Física	Eliminatorio	20%	70/100
Valoración Médica	Eliminatorio	N/A	Con restricción/ Sin restricción
Curso de Complementación/ Curso de Formación	Eliminatorio	50%	70/100
TOTAL		100%	

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las Pruebas Escritas se encuentran definidas en los respectivos apartes de los respectivos Anexos Nos. 1 y 2 del presente Acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen y adicionen.

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las Pruebas de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este Proceso de Selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derechos y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este Proceso de Selección.

ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de los resultados de las pruebas escritas y de las decisiones de las reclamaciones que tales resultados generen se deben consultar en los correspondientes apartes de los anexos del presente acuerdo y el acto administrativo que los modifique, adicione o sustituya.

ARTICULO 19. PRUEBA DE APTITUD FÍSICA. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación se encuentran definidas en el Anexo del Acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE APTITUD FÍSICA. La información sobre la publicación de los resultados de la Prueba de Aptitud Física y decisiones de las reclamaciones que tales resultados generen se deben consultar conforme a lo descrito en el Anexo del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique adicione o sustituya.

ARTICULO 21°. VALORACIÓN MÉDICA Y ESTABLECIMIENTO DE INHABILIDADES MÉDICAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de Valoración Médica y Establecimiento de

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

Inhabilidades Médicas se encuentran definidas en los Anexos Nos.1 y 2 del acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen y adicionen. Las Inhabilidades Médicas se encuentran establecidas en el profesiograma establecido para cada empleo, los que los adicionen o modifiquen, y los cuales se encuentran publicados en las páginas web del INPEC y del Proceso de Selección.

ARTÍCULO 22. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LA VALORACIÓN MÉDICA. La información sobre la publicación de los resultados de la Valoración Médica y decisiones de las reclamaciones que tales resultados generen se deben consultar conforme a lo descrito en el Anexo del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique adicione o sustituya.

ARTÍCULO 23. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Se aplicará únicamente a los aspirantes inscritos a los empleos de ascenso, que hayan superado las Pruebas Eliminatorias. Las especificaciones técnicas se encuentran definidas en el Anexo del Acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen y adicionen.

ARTÍCULO 24. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de los resultados de la Prueba de Aptitud Física y decisiones de las reclamaciones que tales resultados generen se deben consultar conforme a lo descrito en los Anexos del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique adicione o sustituya.

ARTÍCULO 25. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación y/u otras irregularidades, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de la/s prueba/s correspondiente/s y a la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión de este proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 26. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC en cualquier etapa del proceso, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 27. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE CADA UNA DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN: La CNSC publicará en su sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO VI CURSO DE CAPACITACIÓN PARA ASCENSO

ARTÍCULO 28. REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL DEL INPEC PARA REALIZAR EL CURSO DE CAPACITACIÓN. La Escuela Penitenciaria Nacional de INPEC y la Comisión Nacional del Servicio Civil citarán a Curso de Capacitación en estricto orden de mérito a los aspirantes que hayan superado las pruebas dentro del Proceso de selección, y sean calificados sin restricción en la Valoración Médica. Adicionalmente deberán:

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

1. Presentarse en la fecha, hora y lugar establecido por el INPEC, para iniciar el Curso respectivo.
2. No tener antecedentes disciplinarios, judiciales o de policía, al momento del ingreso.
3. No haber sido sancionado con decisión en firme, en los últimos tres (3) años por comisión de faltas graves o gravísimas señaladas en el régimen disciplinario.

Los aspirantes de acuerdo con la sumatoria de todos los puntajes obtenidos en las pruebas del proceso de selección, serán citados a curso de Capacitación **hasta** los siguientes cupos por cada empleo así:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANTES	CUPOS A CURSO
Oficial Logístico	2052	6	10	18
Oficial de Tratamiento	2053	6	2	6
Mayor de Prisiones	4158	21	2	4
Capitán de Prisiones Hombres	4078	18	7	21
Capitán de Prisiones Mujeres	4078	18	3	9
Teniente de Prisiones Hombres	4222	16	32	80
Teniente de Prisiones Mujeres	4222	16	8	20
Inspector Jefe Hombres	4152	14	16	21
Inspector Jefe Mujeres	4152	14	4	9
Inspector Hombres	4137	13	87	148
Inspector Mujeres	4137	13	19	32
Distinguido Hombres	4112	12	86	313
Distinguido Mujeres	4112	12	24	87

Previo a la citación del Curso, la CNSC mediante aviso publicara en la página www.cnsc.gov.co, los listados con los aspirantes que serán convocados para ingresar al curso de capacitación.

Contra la publicación de convocados a Curso de Capacitación no procederá ningún recurso.

PARÁGRAFO 1: En caso de presentarse empate en la sumatoria de los puntajes obtenidos por los aspirantes, serán llamados a Curso a todos los aspirantes que se encuentren en dicha situación.

PARÁGRAFO 2: En el evento que se deba definir la permanencia o exclusión del aspirante en la ejecución del curso de capacitación, será el INPEC quien inicie las actuaciones administrativas tendientes a definir la permanencia o exclusión de los aspirantes.

ARTÍCULO 29. DEL CURSO DE CAPACITACIÓN. Para ascender en los empleos de Carrera Penitenciaria ofertados en esta Convocatoria, ejercer las funciones correspondientes y, ocupar un puesto de mérito en la Lista de Elegibles que permita ser nombrado, de acuerdo con el número de vacantes por cada grado y empleo; es de obligatorio cumplimiento haber cursado y aprobado el Curso de Capacitación que, para este efecto, dictará la Escuela Penitenciaria Nacional a los aspirantes convocados.

El Curso de Capacitación para Ascenso se encuentra regulado en el Decreto Ley 407 de 1994 y el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional.

Son Cursos de Capacitación los que tienen como finalidad perfeccionar los conocimientos de los servidores públicos que aspiran a ascender dentro de la carrera penitenciaria, para el ejercicio correcto de su nuevo desempeño.

El Curso de Capacitación para Ascenso será programado, planeado y ejecutado por la Escuela Penitenciaria Nacional.

ARTÍCULO 30. DURACIÓN DEL CURSO. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 136 del Decreto 407 de 1994, el curso de Capacitación para ascenso tendrá la siguiente duración:

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

Para los Oficiales de los servicios de la clase de seguridad, **dieciocho (18) semanas**

Para Oficiales logísticos y para tratamiento penitenciario, **doce (12) semanas.**

Para Suboficiales el currículum y el tiempo de duración se determinarán por la Dirección General del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, **el cual no podrá ser inferior a dieciséis (16) semanas.**

En todo caso, el INPEC podrá aplicar a través del pensum establecido, Conversiones por intensidad horaria académica, que equivalga a las semanas fijadas en el artículo 136 del Decreto Ley 407 de 1994.

ARTÍCULO 31. CALIDAD DEL ESTUDIANTE-ASPIRANTE. El aspirante al matricularse en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, para realizar el Curso de Capacitación, y previa citación a su realización, adquiere la calidad de ESTUDIANTE dentro del proceso de selección.

ARTÍCULO 32. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE ESTUDIANTE-ASPIRANTE. La calidad de estudiante-aspirante se perderá por las siguientes causales:

1. Cuando voluntariamente el estudiante se retire del curso, para lo cual se efectuará el correspondiente acto administrativo.
2. Cuando por inasistencia a clases, no se haya completado el programa o curso, de acuerdo a lo señalado en el Manual de Convivencia de la Escuela Penitenciaria Nacional.
3. Cuando no se haya hecho uso del derecho de permanecer en la Escuela Penitenciaria Nacional, por inasistencia, bajo rendimiento académico o haya sido objeto de sanciones que ameriten el retiro del curso.
4. Cuando el estudiante haya sido retirado de la Institución por causa legalmente justificada.
5. Cuando se demuestre que el ingreso a la Escuela Penitenciaria Nacional Obedeció a mecanismos fraudulentos en el cumplimiento de los requisitos exigidos.
6. Cuando estando incorporado, el estudiante sea condenado a pena privativa de la libertad por autoridad judicial competente.
7. Cuando por falta gravísima haya sido sancionado con decisión en firme, con el retiro del curso.
8. Cuando el estudiante pierda más de dos módulos (asignaturas) por período, de acuerdo con el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional.
9. Las demás establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional.

PARÁGRAFO 1: Previa la desvinculación de un estudiante por parte de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, sin excepción, en todos los casos la Comisión debe conocer previamente la situación del aspirante, el procedimiento utilizado y la decisión proyectada por dicha Institución.

PARÁGRAFO 2: En el evento que se encuentre alguna novedad sobre la capacidad médica y/o psicofísica del aspirante durante el curso, de acuerdo a las establecidas como inhabilidades médicas en la Resolución No. 002870 del 03 de abril de 2024 del INPEC que adoptan los profesiogramas, la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC realizará una nueva valoración médica que atienda los mismos criterios aplicados dentro del proceso de selección para la misma; con base en el resultado obtenido, informará del mismo a la CNSC, quien determinará el inicio de actuación administrativa tendiente a definir la permanencia o exclusión del aspirante.

ARTÍCULO 33. CALIFICACIONES DEL CURSO DE CAPACITACIÓN. Las calificaciones se realizarán siguiendo el sistema numérico de cero puntos cero (0.0) a diez punto cero (10.0), siendo la nota mínima para aprobar cada módulo (asignatura) de siete punto cero (7.0).

El Curso de Capacitación tendrá carácter eliminatorio según lo establecido en el artículo 16° de presente Acuerdo y será aprobado por los estudiantes que obtengan al menos un **promedio superior al setenta por ciento (70%)** en sus evaluaciones y calificaciones definitivas correspondientes a todos los módulos (asignaturas) del curso.

Los aspirantes que no aprueben el Curso, por tratarse de una prueba de carácter eliminatorio, no continuarán en el proceso de selección de conformidad con lo establecido en el numeral 13 de las causales de exclusión del proceso de selección señaladas en el artículo 7 del presente Acuerdo.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

ARTÍCULO 34. CONSIDERACIONES GENERALES DEL CURSO DE CAPACITACIÓN PARA ASCENSO. Los aspirantes deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El aspirante admitido a curso deberá llevar a su ingreso a la escuela, los elementos exigidos para el mismo.
- b) El Curso de Capacitación para ascenso será programado, planeado y ejecutado por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.

El Curso de capacitación, en relación con su ejecución en la Escuela Nacional Penitenciaria, se cumplirá teniendo en cuenta la Convocatoria, el Acuerdo Reglamentario de la misma, el pensum académico y las condiciones establecidas por el INPEC.

Las condiciones que establezca el INPEC serán compatibles con el proceso de selección y de ninguna manera podrán contrariar las reglas de la Convocatoria.

**CAPÍTULO VII
CURSO DE FORMACIÓN Y COMPLEMENTACIÓN**

ARTÍCULO 35. La Escuela Penitenciaria Nacional de INPEC y la Comisión Nacional del Servicio Civil citarán a Curso de Formación o Complementación en estricto orden de mérito a los aspirantes que hayan superado las pruebas del Proceso de Selección de Dragoneantes por mérito, y sean calificados sin restricción en la Valoración Médica.

Los aspirantes de acuerdo con la sumatoria de todos los puntajes obtenidos en las pruebas del proceso de selección serán citados a Curso de Formación o Complementación, hasta los siguientes cupos por cada curso así:

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	VACANTES	CURSO	CUPOS
Dragoneante	4114	11	600	Complementación	1500
			200	Formación Hombres	550
			100	Formación mujeres	200
Total Custodia y Vigilancia			900	Total cupos	2250

Previo a la citación del Curso, la CNSC mediante aviso publicará en el sitio web www.cnsc.gov.co, los listados con los aspirantes que serán convocados para ingresar al curso de formación o complementación.

Contra la publicación de convocados a Curso de Formación o Complementación no procederá ningún recurso.

PARÁGRAFO 1: En caso de presentarse empate en la sumatoria de los puntajes obtenidos por los aspirantes, serán llamados a Curso a todos los aspirantes que se encuentren en dicha situación.

PARÁGRAFO 2: En el evento que se deba definir la permanencia o exclusión del aspirante en la ejecución del curso de formación o complementación, será el INPEC quien inicie las actuaciones administrativas tendientes a definir la situación de los aspirantes, la cual una vez en firme deberá ser comunicado a la CNSC.

ARTÍCULO 36. REQUISITOS PARA EL INGRESO A LA ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL DEL INPEC PARA REALIZAR EL CURSO DE FORMACIÓN O COMPLEMENTACIÓN:

- 1. Haber sido convocado por obtener un Cupo, de conformidad con lo establecido en el artículo inmediatamente anterior.
- 2. Presentarse en la fecha, hora y lugar establecido por el INPEC, para iniciar el Curso respectivo.
- 3. No tener antecedentes disciplinarios, judiciales o de policía, al momento del ingreso.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

4. Constituir una póliza de seguro de servicios médicos, quirúrgicos y funerarios que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el curso, conforme a las indicaciones de la Escuela Penitenciaria Nacional.
5. Constituir una póliza de seguro de vida, invalidez y accidentes, que deberá mantenerse vigente durante el tiempo que dure el Curso, conforme a las indicaciones de la Escuela Penitenciaria Nacional.
6. Presentar afiliación a una EPS como cotizante (no régimen subsidiado) y mantener esta condición durante todo el Curso de Formación o Complementación.
7. Los Aspirantes que superaron de manera satisfactoria las pruebas del presente Proceso de Selección, deben cargar en el software académico de la Escuela Penitenciaria Nacional como requisito de ingreso el carnet de vacunación, donde conste que el Aspirante recibió las siguientes vacunas: (dosis inicial y refuerzos en aquellas que lo requieran) y de otras que eventualmente se puedan llegar a requerir:
 - BCG (inmunización contra la meningitis tuberculosa).
 - Pentavalente (inmunización contra difteria, tétanos, tosferina, Haemophilus influenzae tipo b, hepatitis B).
 - Triple viral MMR (inmunización contra sarampión, rubeola, parotiditis).
 - Varicela.
 - Hepatitis A.
 - Primera dosis y al menos 1 refuerzo de vacunación contra el SARS CoV2.
8. Presentarse con todos los elementos y documentos exigidos para el desarrollo del Curso, de conformidad con los lineamientos previamente publicados por la Dirección de la Escuela Penitenciaria Nacional y Dirección de Custodia y Vigilancia del INPEC.

ARTÍCULO 37. DE LOS CURSOS. Uno de los requisitos para acceder al empleo de Dragoneante y ejercer funciones de custodia y vigilancia penitenciaria y carcelaria, es haber cursado y aprobado el Curso de Formación o Complementación. Estos cursos tienen como finalidad preparar a los aspirantes a ingresar a empleos en el ramo Penitenciario y Carcelario para el correcto desempeño de los mismos.

Los Cursos de Formación y Complementación se encuentran regulados en el Decreto Ley 407 de 1994, el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional y la Directiva Académica que para el efecto expida la Escuela Penitenciaria Nacional.

- Curso de formación: Prepara a los aspirantes para ingresar al cargo de Dragoneante del ramo penitenciario y carcelario para su correcto desempeño.
- Curso de complementación: Tiene como finalidad perfeccionar a los auxiliares bachilleres para ingresar como Dragoneantes a la Carrera Penitenciaria y Carcelaria.

Los Cursos de Formación y Complementación son responsabilidad del INPEC, y serán orientados y coordinados por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, se desarrollarán de conformidad con el Reglamento Estudiantil, Directiva del Curso, órdenes de servicios y demás normas aplicables.

ARTÍCULO 38. DURACIÓN DE LOS CURSOS. El Curso de Formación para Mujeres y para Varones tiene una duración de 32 semanas; el Curso de Complementación tiene una duración de 16 semanas.

Para ambos cursos, la Escuela Nacional Penitenciaria del INPEC podrá cumplir los pénsum académicos respectivos en menor tiempo, utilizando programaciones virtuales y presenciales que se ajusten a las necesidades de cada curso.

ARTÍCULO 39. CALIDAD DEL ESTUDIANTE-ASPIRANTE. El aspirante al matricularse en la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, para realizar los Cursos de Formación o Complementación, adquiere la calidad de ESTUDIANTE-ASPIRANTE.

ARTÍCULO 40. SERVICIOS DE BIENESTAR ESTUDIANTIL. En calidad de estudiante-aspirante de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, el aspirante puede acceder a los servicios de bienestar que ofrece y según la normatividad de dicha Institución.

ARTÍCULO 41. PÉRDIDA DE LA CALIDAD DE ESTUDIANTE-ASPIRANTE. La calidad de estudiante-aspirante se perderá por las siguientes causales:

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

1. Cuando voluntariamente el estudiante renuncie al Curso, para lo cual se efectuará el correspondiente Acto Administrativo.
2. Cuando el Aspirante no comparezca al Curso.
3. Cuando el estudiante haya sido retirado de la Institución por causa legalmente justificada.
4. Cuando se demuestre que el ingreso del aspirante a la Escuela Penitenciaria Nacional INPEC, obedeció a mecanismos fraudulentos o sin el cumplimiento de los requisitos exigidos.
5. Cuando estando incorporado, el estudiante sea condenado a pena privativa de la libertad por autoridad judicial competente.
6. Cuando por falta gravísima haya sido sancionado con decisión en firme, con el retiro del Curso.
7. Cuando el aspirante incurra en cualquier causal de exclusión, de las establecidas en la Convocatoria.
8. Las demás establecidas en el Reglamento Estudiantil de la Escuela Penitenciaria Nacional de INPEC.

PARÁGRAFO 1: Previa la desvinculación de un estudiante por parte de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC, en todos los casos sin excepción, la CNSC debe conocer previamente la situación del aspirante, el procedimiento utilizado y la decisión proyectada por dicha Institución.

PARÁGRAFO 2: En el evento que se encuentre alguna novedad sobre la capacidad médica y/o psicofísica del aspirante durante el curso, de acuerdo a las establecidas como inhabilidades médicas en la Resolución No. 002870 del 03 de abril de 2024 del INPEC que actualiza el profesigramas, la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC realizará una nueva valoración médica que atienda los mismos criterios aplicados dentro del proceso de selección para la misma; con base en el resultado obtenido, informará del mismo a la CNSC, quien determinará el inicio de actuación administrativa tendiente a definir la permanencia o exclusión del aspirante.

ARTÍCULO 42. CALIFICACIONES DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y COMPLEMENTACIÓN. Las calificaciones se realizarán siguiendo el sistema numérico de cero punto cero (0.0) a diez punto cero (10.0), siendo la nota mínima para aprobar cada módulo siete punto cero (7.0). y la calificación mínima promedio (sumatoria de las calificaciones finales de cada módulo divididas por el número de módulos vistos), para aprobar el programa académico es de siete punto cero (7.0) y deben ser presentadas por los/las docentes en unidades y una décima como cifra significativa. Si en los cálculos de las calificaciones finales resultare centésimas, ellas se aproximarán a la décima superior si su número fuera mayor o igual a cinco (5), se eliminan si fuesen inferiores. No habrá aproximaciones cuando se trate de obtener el promedio general del programa académico.

Para cada módulo se registran tres calificaciones así: dos (2) calificaciones parciales con un valor del 30% cada una y una (1) calificación final con un valor del 40%.

Una evaluación, prueba o evento académico se califica con cero punto cero (0.0) en los siguientes casos:

- a. Cuando el/la estudiante no presente la evaluación, prueba o evento académico en la fecha señalada.
- b. Cuando el/la estudiante sea responsable de fraude en una evaluación o trabajo.

Los aspirantes que no aprueben el Curso, por tratarse de una prueba de carácter eliminatorio, no continuarán en el proceso de selección, de conformidad con lo establecido en las causales de exclusión del proceso de selección señaladas en el artículo 7 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 43. CONSIDERACIONES GENERALES DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y COMPLEMENTACIÓN. Los aspirantes deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) El aspirante admitido a Curso deberá llevar a su ingreso a la escuela, los elementos exigidos para el mismo, los cuales serán dados a conocer en su momento por la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC.
- b) Los Cursos serán en las instalaciones de la Escuela Penitenciaria Nacional del INPEC ubicada en el Kilómetro 3 Vía Funza - Siberia (Cundinamarca) o en el sitio que disponga el INPEC y se desarrollará en la modalidad presencial y/o virtual.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

CAPÍTULO VIII ESTUDIO DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 44. DEL ESTUDIO DE SEGURIDAD. De conformidad con el artículo 11 del Decreto 407 de 1994 el Estudio de Seguridad es requisito para el desempeño del empleo de Dragoneante.

Por ello, antes de la conformación de las Listas de Elegibles, el INPEC efectuará a los concursantes un estudio de seguridad de carácter reservado, el cual, de resultar desfavorable o cuando el aspirante impida su realización será causal de exclusión del proceso de selección.

Contra los resultados del estudio de seguridad procede el recurso de reposición en los del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

ARTÍCULO 45. OBJETIVO DEL ESTUDIO DE SEGURIDAD. El objetivo del estudio es emitir concepto de confiabilidad en términos de garantías para la seguridad Nacional e Institucional, para la toma de decisiones en el proceso de selección de Dragoneantes Código 4114, Grado 11 del INPEC.

Dicho estudio se podrá realizar en cualquier momento del proceso de selección, antes de la conformación de las listas de elegibles y constituye una obligación a cargo del INPEC.

ARTÍCULO 46. COMPETENCIA PARA ADELANTAR EL ESTUDIO DE SEGURIDAD. La competencia para adelantar el estudio de seguridad es del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC-. No obstante, éste lo podrá realizar una entidad especializada bajo la orientación y coordinación del INPEC.

CAPÍTULO IX LISTAS DE ELEGIBLES

ARTICULO 47. PUBLICACION DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE CADA UNA DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. La CNSC publicará en su página web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO 48. CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. En el presente proceso de selección se conformarán las listas de elegibles así:

48.1 Para Mayor de prisiones, Capitán de Prisiones, Oficial Logístico, Oficial de Tratamiento Penitenciario, Teniente de Prisiones, Inspector Jefe, Inspector y Distinguido:

Realizado el Concurso y el Curso de Capacitación por parte del aspirante, la CNSC, en estricto orden de mérito y en atención exclusiva a los resultados obtenidos por cada aspirante en cada una de las fases de la Convocatoria, conformará las listas de elegibles por cada empleo.

48.2 Para Dragoneantes:

Realizado el Concurso y el Curso de Formación o Complementación por parte de los aspirantes y efectuado el estudio de seguridad, el cual debe arrojar concepto de confiabilidad, de conformidad con el artículo 11 del Decreto 407 de 1994, la CNSC, en estricto orden de mérito y en atención exclusiva a los resultados obtenidos por cada aspirante en cada una de las fases de la Convocatoria, conformará las listas de elegibles por cada Curso.

ARTÍCULO 49. DESEMPATE EN LA LISTA DE ELEGIBLES. Cuando dos (2) o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la Lista de Elegibles, ocuparán la misma posición en condición de empatados; en estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en periodo de prueba, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con el aspirante que haya obtenido el mayor puntaje en cada una de las pruebas del Concurso, en atención al siguiente orden:
 - i. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en el Curso de Capacitación.
 - ii. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Estrategias de Afrontamiento.
 - iii. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Aptitud Física.
 - iv. Con el aspirante que acreditó mayor tiempo de servicio en el INPEC y con el aspirante que obtuvo la mayor calificación en la prueba de valoración de antecedentes.
7. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
8. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

PARÁGRAFO: Para el caso de Dragoneantes, el criterio de desempate señalado en el numeral tendrá el siguiente alcance:

Con el aspirante que haya Obtenido el mayor puntaje en cada una de las pruebas del Concurso, en atención al siguiente orden:

- i. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en el Curso.
- ii. Con el aspirante que haya Obtenido mayor puntaje en la Prueba de Estrategias Afrontamiento.
- iii. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Aptitud Física.

De igual manera, cuando los empatados sean varones, con el aspirante que haya prestado el Servicio Militar Obligatorio.

ARTÍCULO 50. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 51. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente Proceso de Selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, o por órgano diferente a la Comisión de Personal no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será archivada la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma y el artículo 184 del Decreto 407 de 1994, la exclusión de un aspirante de una Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de Lista de Elegibles, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

ARTÍCULO 52. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. La CNSC, de oficio o a petición de parte, mediante acto administrativo debidamente motivado, excluirá de las Listas de Elegibles a los participantes en este proceso de selección, cuando compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

Estas listas también podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio, a petición de parte o como producto de las solicitudes de corrección de resultados o datos y reclamaciones presentadas y resueltas, adicionándolas con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, casos para los cuales se expedirá el respectivo acto administrativo modificatorio. También podrá ser modificada por la misma autoridad, de conformidad con lo establecido en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005.

Iniciada la actuación administrativa correspondiente, que se tramitará y decidirá en los términos del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo que este no contemple se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA, se comunicará por correo electrónico y/o en el enlace SIMO al (os) interesado(s) para que intervenga(n) en la misma.

Los actos administrativos por medio de los cuales se resuelvan las actuaciones de las que tratan los artículos 15 y 16 del Decreto Ley 760 de 2005, serán comunicados y/o notificados, según corresponda a través SIMO y/o mediante correo electrónico.

ARTÍCULO 53. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La firmeza de la Lista de elegibles se configura cuando el acto administrativo que la contiene goza de plenos efectos jurídicos para quienes la conforman, por lo que esta puede ser completa o individual, y una vez producida la firmeza, la entidad para la cual se adelantó el concurso deberá proceder con el nombramiento y posesión en periodo de prueba de los elegibles en posición meritória.

Se considera firmeza completa cuando la lista de elegibles tiene plenos efectos jurídicos respecto de todas las posiciones que la integran, y firmeza individual, cuando tiene efectos jurídicos particulares en relación con aquellos elegibles sobre los cuales la CNSC no recibió solicitud de exclusión o habiéndose recibido, la misma fue resuelta.

Los elegibles cuya posición en la lista adquiera firmeza individual, tienen derecho a ser nombrados en periodo de prueba en las vacantes convocadas, siempre que ocupen una posición meritória.

Tratándose de concursos de ascenso (cuando aplique), los elegibles solo tendrán derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas para el respectivo empleo bajo esta modalidad de concurso y no de las vacantes ofertadas en concurso abierto.

PARÁGRAFO 1. En firme las posiciones meritórias, el jefe de talento humano o quien haga sus veces en la entidad para la cual se conformó la lista de elegibles, deberá efectuar los trámites administrativos correspondientes para el nombramiento en periodo de prueba según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que lo modifiquen o sustituyan según el caso. Lo anterior, una vez se realice el envío de las Listas de Elegibles de que trata el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015.

PARÁGRAFO 2. Para el caso de los empleos de ascenso que cuenten con vacantes con diferentes ubicaciones geográficas, en los que sea necesario realizar audiencia de escogencia de vacante, se entenderá enviada la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC a la entidad para que proceda con el nombramiento, una vez culmine la respectiva audiencia pública de selección de vacante por empleo y se le remita el resultado de la misma con la selección realizada por los elegibles, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la referida audiencia.

Así las cosas, el término contemplado para realizar el nombramiento en periodo de prueba deberá empezar a contabilizarse a partir del día hábil siguiente al envío de la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC, conforme a los parámetros señalados anteriormente, junto con el resultado de la respectiva audiencia pública de escogencia de vacante.

“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades Abierto y Ascenso, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC, Cuerpo de Custodia y Vigilancia 11- Proceso de Selección No. 2668”

ARTÍCULO 54. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una Lista de Elegibles en firme, como consecuencia de situaciones tales como, no aceptar el nombramiento, no tomar posesión dentro de los términos legales, ser excluidos de la Lista de Elegibles con fundamento en lo señalado en el presente Acuerdo.

La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta.

ARTÍCULO 55. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La vigencia de la lista de elegibles es el período durante el cual ésta tiene plenos efectos jurídicos para ser utilizada, término que dependerá del Sistema de Carrera para el que fue conformada; esto es, Sistema General de Carrera Administrativa o Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal. Las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años a partir de su firmeza, conforme a lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

Durante la vigencia de la lista de elegibles se realizará su uso para la provisión de las vacantes para las cuales fue conformada y las vacantes definitivas que surjan en la entidad con posterioridad a la aprobación del respectivo proceso de selección (convocatoria) conforme a las directrices, instrucciones y lineamientos impartidos por la CNSC, atendiendo a la normativa aplicable según el Sistema de Carrera que se trate.

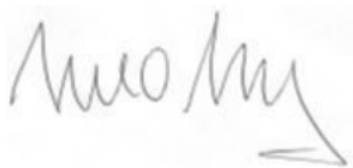
Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad que les asiste a las entidades de actualizar la OPEC del concurso, previo al inicio de la etapa de inscripciones.

PARÁGRAFO: Para la correcta aplicación de lo dispuesto en este acuerdo, se debe entender que la vigencia de una lista de elegibles se contará a partir de la fecha en la que la totalidad de las posiciones que la conforman adquieren firmeza y hasta por el término de dos (2) años, o el que indiquen las normas aplicables según el Sistema de Carrera Administrativa que se trate.

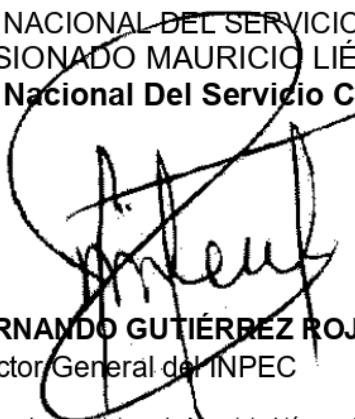
ARTÍCULO 57. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en la página web de la CNSC y/o enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 26 de diciembre del 2024



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DESPACHO DE COMISIONADO MAURICIO LIÉVANO BERNAL
Comisión Nacional Del Servicio Civil



DANIEL FERNANDO GUTIÉRREZ ROJAS
Director General del INPEC

Proyectó: Karoll Bibiana Herrera Barrera- Contratista Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Jairo Andrés Fuentes Segua - Contratista Despacho Comisionado Mauricio Liévano Bernal
Revisó: Yeberlin Cardozo Gómez- Contratista Despacho Mauricio Liévano Bernal
Aprobó: Irma Ruiz Martínez- Asesora Despacho Mauricio Liévano Bernal
Miguel Fernando Ardila Leal - Asesor Despacho Mauricio Liévano Bernal



Gobierno de
Colombia



República de Colombia
Ministerio de Justicia y del Derecho
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC

La Escuela Penitenciaria Nacional

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 65 de agosto 1993, artículos 23 y 24 del Decreto 4151 de noviembre de 2011. Resolución No. 002283 del 2000 y Resolución No. 003932 del 2014 de la Secretaría de Educación del Departamento de Cundinamarca, Resolución No. 397 del 19 de octubre de 2021 de la secretaria de Educación de Funza, Orden de Servicios No. 027 del 14 de febrero del 2024 y demás normas concordantes.

Certificado De Conocimientos Académicos a:

Yair Becerra Palma

Cédula de Ciudadanía No. 1130675224.

Por haber cursado y aprobado el **PROGRAMA DE FORMACIÓN ACADÉMICA EN ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA**, realizado bajo la Dirección de La Escuela Penitenciaria Nacional, durante el **28 de octubre al 01 de diciembre de 2024**, con una intensidad de **trescientos treinta y seis (336) horas académicas** bajo la modalidad **B-Learning**.

Dada en Funza, Cundinamarca a los 26 días de diciembre de 2024.

ESCUELA PENITENCIARIA NACIONAL
Anotado en Libro 13 de Registro y Control

DG. ANA GABRIELA QUINONES DIAZ

Coordinadora (e) de Registro y
Control

Dr. DIEGO ALONSO ARIAS RAMÍREZ

Director Escuela Penitenciaria
Nacional

LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
Y EN SU NOMBRE, LA

UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

CON PERSONERÍA JURÍDICA 4571 DE 1977



CONFIERE EL TÍTULO DE PSICÓLOGO

A
Vair Becerra Palma

C.C. No. 1.130.675.224 de Cali

QUIEN CUMPLIÓ SATISFACTORIAMENTE TODOS LOS REQUISITOS ACADÉMICOS EXIGIDOS.
EN TESTIMONIO DE ELLO SE OTORGA EL PRESENTE

DIPLOMA

EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C., A LOS 18 DÍAS DEL MES X DE 2024

RECTOR

VICE RECTOR ACADÉMICO

DECANO DE LA FACULTAD

SECRETARIO GENERAL

REGISTRADO AL FOLIO 281-2 DEL LIBRO DE DIPLOMAS 34

BOGOTÁ, D.C. 20 DE X DE 2024

ELABORÓ _____

No. 64749



Gobierno de
Colombia

República de Colombia
Ministerio de Justicia y del Derecho
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC



La Escuela Penitenciaria Nacional

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 65 de agosto 1993, artículos 23 y 24 del Decreto 4151 de noviembre de 2011. Resolución No. 002283 del 2000 y Resolución No. 003932 del 2014 de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, artículo 2.6.6.8 de la ley 1075 de 2015, Orden de Servicio No. 015 del 14 de enero de 2025, Acta Consejo Directivo N° 014 de 2024 y demás normas concordantes.

Confiere la presente constancia de asistencia a:

Becerra Palma Yair

Cédula de Ciudadanía No. 1130675224.

Por haber cursado y aprobado el **DIPLOMADO DE CRIMINOLOGÍA Y PSICOLOGÍA JURÍDICA**, realizado por la Escuela Penitenciaria del INPEC, desde el 24 de febrero al 10 de abril de 2025, con una intensidad de 120 horas académicas, bajo la modalidad virtual.

Dada en Funza, Cundinamarca a los 29 días del mes de abril de 2025.

Anotado en Libro 14 de Registro y Control

DG. JULIETH SALAZAR NOSSA

Coordinadora de Registro y
Control

CT. PEÑALOZA CONTRERAS CARLOS

Director (E) Escuela
Penitenciaria Nacional



Gobierno de
Colombia



República de Colombia
Ministerio de Justicia y del Derecho
Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC



La Escuela Penitenciaria Nacional

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 42 de la Ley 65 de agosto 1993, artículos 23 y 24 del Decreto 4151 de noviembre de 2011. Resolución No. 002283 del 2000 y Resolución No. 003932 del 2014 de la Secretaría de Educación de Cundinamarca, artículo 2.6.6.8 de la ley 1075 de 2015, Orden de Servicio No. 023 del 14 de enero de 2025, Acta Consejo Directivo N° 027 de 2024 y demás normas concordantes.

Confiere la presente constancia de asistencia a:

Becerra Palma Yair

Cédula de Ciudadanía No. 1130675224.

Por haber cursado y aprobado el **DIPLOMADO EN PSICOLOGÍA PENITENCIARIA**, realizado por la Escuela Penitenciaria del INPEC, desde el 24 de febrero al 10 de abril de 2025, con una intensidad de 120 horas académicas, bajo la modalidad virtual.

Dada en Funza, Cundinamarca a los 12 días del mes de mayo de 2025.

Anotado en Libro 14 de Registro y Control

Julieth Salazar

DG. JULIETH SALAZAR NOSSA

Coordinadora de Registro y
Control

Diego Alonso Arias Ramírez

Dr. DIEGO ALONSO ARIAS RAMÍREZ

Director Escuela Penitenciaria
Nacional

**ESTABLECIMIENTO PENITENCIARIO DE MEDIANA
SEGURIDAD Y CARCELARIO DE BUENAVENTURA**

Le confiere

MENCION ESPECIAL

A

DG. BECERRA PALMA YAIR

Identificado con C.C. 1.130.675.224

Por el compromiso y desempeño en los procesos misionales



JOSÉ EZEQUIEL RUIZ HURTADO
Director EPMSC-Buenaventura