



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno  
Nit.: 860.013.798-5



Bogotá D. C., 21 de marzo de 2024.

Señor

**JUZGADO ONCE ADMINISTRATIVO DE ORALIDAD DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**

E.S.D.

Correo electrónico: [correscanbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:correscanbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**REFERENCIA:** Contestación – Medio de control Nulidad y Restablecimiento del Derecho.

**DEMANDANTE:** Fabian Angarita Pabón

**DEMANDADO:** Comisión Nacional del Servicio Civil, Inpec y la **Universidad Libre.**

**RADICADO:** Expediente No. 11001-3335-011-2021-00367-00.

**DIEGO HERNÁN FERNÁNDEZ GUECHA**, mayor de edad, identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, en mi condición de Apoderado Especial de la Universidad Libre conforme al Poder Especial otorgado mediante Escritura Pública número 042 del 19 de enero de 2021 de la Notaría Veintitrés (23) del Círculo de Bogotá, en los términos del Artículo 74 del Código General del Proceso, con facultad para contestar demandas dentro del Proceso de Selección 1356 de 2019 - Cuerpo de Custodia y Vigilancia INPEC, el cual dio origen a la suscripción del contrato de prestación de servicios 500 de 2020, firmado con la Comisión Nacional del Servicio Civil; de la manera más respetuosa me permito CONTESTAR dentro del término procesal, la acción notificada a mi representado.

## 1. A LAS DECLARACIONES Y CONDENAS

Las cuales se transcriben así:

“DECLARACIONES:

*2.1 Se declare nulos los actos administrativos contenidos en la publicación adelantada en SIMO de resultados de prueba de personalidad obtenido en el proceso de selección de la Convocatoria 1356, primera publicación sin ningún fundamento que ano “No Admitido” y que concluyen con la exclusión del concurso del demandante FABIÁN ANGARITA PABÓN, con respuesta definitiva a la reclamación, identificada con Radicado de Entrada No. 409942329, comunicada a través de la plataforma SIMO en fecha nueve (9) de agosto de 2021 y que se bajó en PDF de la plataforma.*





*A fin de satisfacer el auto inadmisorio, se comparte pantallazo de la publicación que excluye a mi mandante del concurso, sin fundamento o motivación expresa, pero es una decisión de la administración que constituye un acto administrativo:*

(...)

*2.2. Se declare que la demandada, Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, ocasionó daño subjetivo con la exclusión irregular del concurso público de méritos 1356 al demandante **FABIÁN ANGARITA PABÓN**.*

*2.3. Se declare que la demandada, Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, ocasionó daño objetivo con la decisión de exclusión irregular del concurso público de méritos 1356 al demandante **FABIÁN ANARITA PABÓN**.*

#### **CONDENAS:**

*A título de restablecimiento del derecho:*

*2.4. Se condene a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a que reintegre al demandante **FABIÁN ANGARITA PABÓN**, al proceso de selección 1356, a fin de culminar el proceso y cumplir con la expectativa de ocupar el cargo aspirado del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC, de acuerdo al orden de mérito que logre demostrar.*

*2.5. Se condene a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, al pago de los perjuicios morales o subjetivos (*pretium doloris*) sufridos por mi representado **FABIÁN ANGARITA PABÓN** en virtud a los actos acusados, la afectación y el daño a la vida de relación causados con la decisión de exclusión del concurso 1356, fundamentado en razones ilegales. Esto es, la suma de cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes a la época de los hechos (año 2021).*

*2.6. Se condene la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC al pago de los perjuicios objetivos o materiales al demandante **FABIÁN ANGARITA PABÓN** representados en los gastos generados por la contratación de representación jurídica, para la defensa de sus derechos, valoración psicotécnica particular, más la expectativa futura del pago de salarios y prestaciones sociales, en el cargo que aspira. Esto es, como valor actual, la suma de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes a la época de los hechos (año 2021).*

*2.7. Que se ordene la ejecución de la sentencia que le ponga fin al presente litigio, dentro de los términos previstos en los artículos 192 y siguientes del CPACA”.*

**Desde ya, me opongo a que se concedan las pretensiones solicitadas por la parte demandante por carecer de fundamento legal.**

## **2. A LOS HECHOS**





**HECHO PRIMERO:** Es parcialmente cierto, aclarando frente a la afirmación alusiva a que el aspirante cumple con todos los requisitos para el cargo, que es una mera consideración del demandante que no es de recibo por parte de la Universidad Libre, tal como se argumentará en el acápite correspondiente.

**HECHO SEGUNDO:** Es cierto que dentro de las fases del Proceso de Selección se aplicó una prueba de personalidad. Lo demás, son meras consideraciones del accionante que, además de no ser de recibo por parte de la Universidad, evidencian sus cuestionamientos al Acuerdo de Convocatoria que no es objeto de demanda.

**HECHO TERCERO:** Es cierto, aclarando que los resultados fueron publicados en la plataforma SIMO dando a conocer el resultado de la prueba que para el caso fue “no admitido”, de donde se deduce que no superó la prueba presentada. No obstante, ante el desacuerdo, se prevé la posibilidad de presentar reclamación dentro del términos establecido en los Acuerdos de Convocatoria.

**HECHO CUARTO:** Es cierto.

**HECHO QUINTO:** Son meras apreciaciones del accionante que, además de no ser de recibo por parte de la Universidad, evidencian sus cuestionamientos al Acuerdo de Convocatoria que no es objeto de demanda.

**HECHO SEXTO:** Es cierto que se dio respuesta al aspirante a través del aplicativo SIMO el día 09 de agosto de 2022; no obstante, se aclara que la misma sí resolvió de fondo la totalidad de puntos objeto de reproche por parte del concursante y concernientes a esa etapa del proceso de selección.

**HECHO SÉPTIMO:** Son meras apreciaciones del accionante que, además de no ser de recibo por parte de la Universidad, evidencian sus cuestionamientos al Acuerdo de Convocatoria que no es objeto de demanda y del cual pretende se interprete acorde a su entendimiento sin contar con asidero legal o jurídico alguno para ello.

**HECHO OCTAVO:** Son consideraciones del demandante que, en todo caso, no son de recibo por parte de la Universidad, máxime cuando no existe ningún soporte de su causación y mucho menos que ello haya sido consecuencia de su exclusión del concurso teniendo en cuenta que esa determinación se ajustó a derecho.

### 3. EXCEPCIONES DE MÉRITO.





### 3.1 CRITERIO RAZONABLE PARA EXCLUIR AL ACCIONANTE DEL CONCURSO DE MÉRITOS EN EL QUE PARTICIPÓ.

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

Este acto administrativo, entre otros aspectos señala en su artículo quinto, las normas que rigen el concurso, tales como, la ley 909 de 2004, Decreto Ley 407 de 1994, Decreto Ley 760 de 2005, y decretos reglamentarios, entre otros el Decreto 1083 de 2015, además de lo dispuesto en ese mismo Acuerdo y demás normas concordantes.

Dentro de las reglas establecidas, para el caso que nos ocupa, en el Acuerdo arriba citado se destacan las siguientes:

**“ARTÍCULO 3°. ESTRUCTURA DEL PROCESO:** El presente proceso de selección tendrá las siguientes fases:

#### **“3.1 3.2 DRAGONEANTE.**

1. Convocatoria y divulgación
2. Adquisición de Derechos de participación e Inscripciones
3. Verificación de Requisitos Mínimos
- 4 Aplicación de pruebas
  - 4.1 Prueba de Personalidad
  - 4.2 Prueba de Estrategias de Afrontamiento
  - 4.3 Prueba Físico-Atlética
5. Valoración Médica
6. Curso (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994)
  - 6.1 Curso de Formación teórico y práctico para varones
  - 6.2 Curso de Complementación teórico y práctico”

Por su parte, el Anexo Modificador del Anexo No. 2, de las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección para proveer definitivamente el empleo denominado Dragoneante, Código 4114, Grado 11, perteneciente al Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, que hacen parte de la Convocatoria No. 1356 de 2019 Cuerpo de Custodia y Vigilancia, establece:





**“1.1. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES EN LA MODALIDAD DE CONCURSO ABIERTO.**

(...)

**c)** Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo que regula la convocatoria.

(...)

**3. PRUEBAS ESCRITAS.**

Estas pruebas tratan sobre competencias que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o construidos para tal fin.

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

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

(...)

➤ **Para las pruebas de carácter eliminatorio.**

• En la Prueba de Personalidad, se obtendrá un resultado de APTO o NO APTO.

• De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo de Convocatoria, los aspirantes que obtengan el resultado “NO APTO” en la fase eliminatoria no continuarán en el proceso de selección y, por tanto, serán excluidos del mismo.”

Siguiendo adelante el referido proceso de selección, el aspirante fue citado para la aplicación de las pruebas escritas el día 20 de junio del 2021, fecha en la que éste asistió a la aplicación de su prueba, tal y como se registró en el listado de presentes y ausentes de la jornada en cuestión.

El día 09 de julio de 2021, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, se publicaron los resultados de las Pruebas Escritas, respecto de los cuales, los aspirantes tenían derecho a reclamar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, es decir, durante los días 12 a 16 de julio de 2021, al tenor de lo preceptuado en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

Dentro del término establecido, el aspirante presentó a través del SIMO, escrito de reclamación contra los resultados obtenidos en su prueba Psicotécnica.

Ahora bien, culminado el término de reclamaciones, se informó a los aspirantes que el acceso a pruebas se llevaría a cabo el día 25 de julio de 2021, y, por ende, en consideración a las reglas



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno  
Nit.: 860.013.798-5



del proceso de selección, la etapa de complementación a las reclamaciones se surtiría los días 26 y 27 de julio de la misma anualidad, como efectivamente se realizó.

En consideración a los resultados anteriormente referidos, la reclamación fue resuelta mediante oficio con fecha agosto de 2021, publicado el día 06 de agosto de 2021 junto a los resultados definitivos de las pruebas escritas, a través de la página web de la CNSC y de la Universidad Libre.

Ahora bien, en consideración a que el único argumento de inconformidad del demandante lo constituye el hecho de considerar que debe declararse la nulidad y el restablecimiento del derecho frente al Acto Administrativo de carácter particular con el que se declaró excluido del proceso, producto del resultado NO APTO obtenido en las pruebas de personalidad aplicadas con ocasión al Proceso de Selección No. 1356 de 2019- Cuerpo de Custodia y Vigilancia INPEC, así como de la respuesta a la reclamación contra dichos resultados, por considerar que los mismos se sustentan en una prueba insuficiente para la valoración de las competencias psicotécnicas del evaluado, encontrándose el Operador del concurso en la obligación de aplicar una prueba de entrevista para confirmar la aptitud del evaluado para el empleo al que aplica. Es preciso referirnos sobre el particular en los siguientes términos:

Basta observar que los hechos aducidos por la parte actora no permiten ni siquiera inferir relación alguna de causalidad entre la actuación cumplida por la entidad demandada y el supuesto perjuicio. Así mismo, tampoco se vislumbra la existencia de prueba de trasgresión en la participación del aspirante dentro del presente concurso y por ende no habiendo daño atribuible a la Universidad Libre, es imposible la prosperidad de la demanda en su contra, como quiera que no se reúnen los requisitos para que surja la responsabilidad que pretenda endilgársele.

En este sentido, tenemos que el señor **FABIAN ANGARITA PABON**, se presentó al proceso de Selección No. 1356 de 2019 - Cuerpo de Custodia y Vigilancia INPEC, inscribiéndose al cargo de DRAGONEANTE.

Ahora bien, ahondando en dichas especificaciones el instrumento utilizado está sustentado adecuadamente en sistema **nosológico internacionalmente aceptado como la CIE y el DSM**, igualmente, goza de validez y confiabilidad tanto en el ámbito clínico como de selección y es una herramienta adecuada para este concurso de mérito, porque permite identificar las tendencias en la forma de pensar, actuar y sentir, que no necesariamente son consideradas como patológicas, como también patrones o tendencias que se establecen dentro de un continuo de “normalidad-anormalidad” en los que cuando esos rasgos son inflexibles, desadaptativos y causan malestar o un deterioro funcional significativo, pueden considerarse como un trastorno de personalidad de conformidad a los sistemas CIE y el DSM.

La prueba de personalidad cuenta con evidencia de validez soportadas en estudios técnicos, condiciones, lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, así como





**UNIVERSIDAD LIBRE®**

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno  
Nit.: 860.013.798-5



documentos, normas o reglamentos que respaldan su uso, calidades psicométricas y las inferencias de sus resultados. Adicionalmente, cuenta con estudios técnicos realizados con más de 500 sujetos, que validan su convergencia con otros instrumentos de personalidad, es decir que las mediciones de los rasgos de la prueba correlacionan entre sí con rasgos equivalentes evaluados distintos instrumentos de personalidad ampliamente utilizados.

Así mismo, la mencionada prueba cuenta con validación de sus propiedades psicométricas en población colombiana con muestras conformadas por más de 550 participantes adultos entre hombres y mujeres, representantes de los diferentes estratos socioeconómicos y nivel de escolaridad. Así mismo, cuentan con amplio reconocimiento y aplicación en contextos académicos, laborales, clínicos y/o de salud nacionales e internacionales.

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

Respeto a su confiabilidad, todas las escalas que conformaron la prueba exhiben según sus autores consistencia interna calculada mediante Alfa de Cronbach oscilantes entre .75 y .94 lo que permitió evidenciar que presenta una elevada consistencia interna lo que denota que los reactivos que lo componen son consistentes entre sí en la forma en que están evaluando el atributo a evaluar.

En relación con la confiabilidad de la prueba de personalidad presenta un índice de fiabilidad de  $\alpha=.92$ , siendo esto un indicador de una alta consistencia interna de los ítems que evalúa.

En lo que corresponde a la afirmación del demandante de que es desconocida la identidad de la entidad que fue contratada por parte de la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, para la aplicación de la prueba de personalidad, es pertinente indicar que la aplicación de la prueba hace parte del contrato realizado entre la CNSC y la Universidad Libre como se presenta a continuación:

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 909 de 2004, en concordancia, con el artículo 3 del Decreto Ley 760 de 2005, modificado por el artículo 134 de la Ley 1753 de 2015, la Comisión Nacional del Servicio Civil, adelantó La Licitación Pública 003 de 2019, resultado de lo cual, dicha entidad suscribió con la Universidad Libre, el contrato de prestación de servicios No. 500 de 2020, cuyo objeto es “*Desarrollar desde la etapa de verificación de requisitos mínimos 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 de la convocatoria no. 1356 de 2019 - INPEC cuerpo de custodia y vigilancia, para la provisión de empleos vacantes de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa*”





El mencionado contrato dispone: **“CLAUSULA SEPTIMA – OBLIGACIONES (...) II. ESPECIFICAS:**

*De las Pruebas a Aplicar. 50) Adquirir y/o diseñar los cuadernillos de la de las Pruebas de Personalidad, Estrategias de Afrontamiento, Competencias Laborales e Inteligencia Emocional y los pines para la calificación de la prueba, conforme se señala en el ANEXO 1 - ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS. -”*

Por su parte, el mencionado Anexo, establece:

**5.1. PRUEBAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 1356 DE 2019 INPEC CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA**

*Para la estructuración de los componentes de las pruebas de Personalidad y de Estrategias de Afrontamiento, de Competencias laborales e inteligencia emocional, previstas en el Proceso de Selección No. 1356 de 2019 - INPEC Cuerpo de Custodia, el contratista deberá aplicar las pruebas que designe la CNSC.*

(...)

*Para la presentación de la propuesta y para el cumplimiento de las obligaciones contractuales, el contratista deberá tener en cuenta las especificaciones de las Pruebas de Personalidad y de Estrategias de Afrontamiento, bajo los parámetros que la CNSC le indique, dentro de las cuales se encuentran las siguientes:*

**PRUEBA DE PERSONALIDAD:** *Es una prueba estandarizada para la medición de aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas.*

(...)

Sobre la combinación de prueba de asertividad y una estadística sobre adicciones a sustancias aplicado por la OMS, se debe indicar que lo aseverado es una interpretación errada sobre la prueba aplicada, por cuanto en la etapa de pruebas escritas se aplicó una prueba de personalidad de carácter estandarizado. Es pertinente señalar que, una prueba de personalidad es un instrumento de medición en psicología, que permite evaluar diferentes características y/o rasgos psicológicos de los individuos, dichas características están asociadas a patrones persistentes de forma de actuar, relacionarse y pensar sobre el entorno y sobre sí mismo; desde el punto de vista de la psicometría las pruebas de personalidad son instrumentos diseñados para la medición de las variables que determinan el comportamiento de las personas y las compara a distintos individuos en tales dimensiones, estos objetivos se manifiestan fundamentalmente en la cuantificación de las tendencia y/o patrones de personalidad basada en medición numérica de constructos de personalidad y en la comparación del individuo evaluado con otros.



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno  
Nit.: 860.013.798-5



En aplicación de las normas que regulan el concurso, las especificaciones y requerimientos técnicos del Proceso de elección No. 1356, se seleccionó una **prueba que reúne los criterios definidos, entre ellos que, mediera aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual**. En este sentido, el componente cognitivo se indaga mediante reactivos que involucran los pensamientos del evaluado; el componente emocional se rastrea al indagar por las preferencias, sentimientos y expresiones afectivas del evaluado; y finalmente, el componente conductual se evalúa mediante el uso de ítems que evidencian la frecuencia de ocurrencia de ciertos comportamientos relacionados con aspectos de la personalidad.

En virtud de lo anterior, la prueba aplicada de carácter eliminatorio incluye una escala para la valoración de riesgos para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas, la cual corresponde al componente conductual antes mencionado que evalúa la frecuencia de ocurrencia de ciertos comportamientos relacionados con las tendencias al consumo de sustancias psicoactivas el cual se evaluó mediante un instrumento estandarizado desarrollado para detectar problemas de salud o factores de riesgo sobre el consumo de sustancias y es una herramienta técnica para ayudar a la identificación temprana de riesgos para la salud y de trastornos derivados del uso de sustancias, pues indaga sobre las pautas de consumo de sustancia y que permite identificar el riesgo de consumo en función del daño actual o potencial el cual cuenta con evidencias científica que respalda su validez y confiabilidad, que permite indagar sobre las pautas de consumo de sustancia, lo cual es coherente con el propósito del proceso de selección.

En virtud de lo expuesto es evidente que cada uno de los aspectos evaluados fueron definidos y sustentados en consonancia con lo definido en el profesiograma y al perfil profesiográfico del cargo del Cuerpo de Custodia y Vigilancia- CCV, y están sustentados en los criterios diagnósticos definidos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría.

Por otro lado, en lo que corresponde a la afirmación del demandante de que debió aplicarse una prueba de entrevista que permitiera validar el resultado obtenido en la Prueba Escrita de Personalidad, es preciso señalar que de conformidad con el Acuerdo № 0239 de 2020 Artículo 10, en concordancia con el Numeral 3 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este Proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad 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 virtud de lo expuesto y de las Especificaciones Técnicas establecidas para el cargo DRAGONEANTE se determinó la aplicación de una prueba de carácter eliminatorio con el objetivo de medir aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas que se ajusten al perfil ocupacional de los mencionados cargos en el proceso, tanto de ingreso como de ascenso.





Reiterando lo dicho la prueba eliminatoria definida para el concurso es una prueba de personalidad de carácter estandarizado, con el objetivo de medir aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de las personas que se ajusten al perfil ocupacional de los cargos en el proceso, tanto de ingreso como de ascenso.

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

**“3.1 3.2 DRAGONEANTE.**

1. Convocatoria y divulgación
2. Adquisición de Derechos de participación e Inscripciones
3. Verificación de Requisitos Mínimos
- 4 Aplicación de pruebas
  - 4.1 Prueba de Personalidad
  - 4.2 Prueba de Estrategias de Afrontamiento
  - 4.3 Prueba Físico-Atlética
5. Valoración Médica
6. Curso (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994)
  - 6.1 Curso de Formación teórico y práctico para varones
  - 6.2 Curso de Complementación teórico y práctico”

Como se observa, en la estructura del proceso de selección, la prueba de entrevista no se contempló en esta Convocatoria.

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

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

(...)

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

Así las cosas, es responsabilidad de los aspirantes, leer detalladamente el reglamento del Proceso antes de su inscripción; informando a su vez que, el concurso se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales que orientan estos Procesos de Selección, tales como, el mérito, el debido proceso, la igualdad, reiterando que las reglas



contenidas en los Acuerdos de Convocatoria y sus Anexos contienen de manera clara, las reglas y condiciones de participación y de las diferentes etapas del concurso, mismas que fueron aplicadas con estricto rigor a la hora de evaluar las pruebas.

### **3.2. CARENCIA DE PRUEBA DEL SUPUESTO PERJUICIO.**

Esta excepción debilita las pretensiones en cuanto ellas se instituyeron pese a la carencia absoluta de medios de prueba de la producción, naturaleza y, por supuesto, de la cuantía del aparente detrimento alegado y éste no es susceptible de presunción alguna, pues requiere de su fehaciente demostración para poder ser considerado, luego la falta de certidumbre sobre el mismo se traduce en un obstáculo insuperable para su reconocimiento.

El Dr. Juan Carlos Henao en su obra "EL DAÑO", afirma que no basta, entonces, que en la demanda se hagan afirmaciones sobre la existencia del daño, porque "el demandante no puede limitarse, si quiere sacar adelante su pretensión, a hacer afirmaciones sin respaldo probatorio", que por demás no pueden ser valoradas "como si se tratara de hechos notorios o presumibles, y no de situaciones cuya comprobación, por mandato legal, le correspondía al demandante".

### **3.3. LEGALIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE EXCLUYE AL ASPIRANTE DEL PROCESO DE SELECCIÓN NO. 1356 DE 2019 DEL CUERPO DE CUSTODIA Y VIGILANCIA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO -INPEC**

No se encuentra una argumentación sólida, así como tampoco obra en el plenario prueba sumaria que permita inferir que en efecto los Actos Administrativos aquí demandados estén ocasionando un perjuicio al actor, tal como lo dispone el artículo 231 de la Ley 1437 de 2011, citada con antelación. Significa lo anterior, que conforme a la norma ibídem, se dispuso que las medidas cautelares estarán llamadas a proceder cuando la violación deprecada "*surja del análisis del acto demandado y su confrontación con las normas superiores invocadas como violadas o del estudio de las pruebas allegadas con la solicitud*", de lo que se colige que con la solicitud se aporten las pruebas que puedan estudiarse para que del análisis entre el acto o actos demandados y las normas que se consideran vulneradas pueda el Juez determinar si existe la violación normativa alegada sin necesidad de esperar hasta la finalización del proceso.

El demandante tiene deber de realizar confrontaciones generales pues no se trata de un control abstracto de legalidad, es decir, se requiere, por lo menos que se informe cuál de las disposiciones que forma parte del texto legal es la que debe confrontarse con el acto administrativo cuya suspensión se pide, aportando elementos de análisis que permitan su estudio en confrontación del acto administrativo y, si se pretende el restablecimiento del derecho, la prueba de la que pueda establecerse el perjuicio por la mora o la ineficacia de la sentencia.



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

Finalmente, reiteramos que, el concurso se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales que orientan estos Procesos de Selección, tales como, el mérito, el debido proceso, la igualdad, la buena fe, sin asomo de irregularidad alguna.

### 3.4. TASACIÓN EXCESIVA DEL PERJUICIO

Las acciones indemnizatorias derivadas de responsabilidad civil no pueden constituirse en la manera en que los demandantes deriven un provecho indebido, el afectado en términos generales tiene derecho si demuestra la responsabilidad civil, a que se le indemnice el perjuicio causado y sólo ese perjuicio.

En las pretensiones de la demanda existe Tasación Excesiva respecto a todos los tipos de perjuicios que se reclaman, como quiera que estos no se encuentran acreditados, olvidando que no es a criterio de los demandantes la fijación del perjuicio, sino que obedece a requisitos criterios jurisprudenciales en torno a la indemnización de perjuicios, los cuales deben ser ciertos y reales, más no hipotéticos o eventuales.

### 3.5. INEXISTENCIA DE VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES

Frente al perjuicio denominado vulneración de los derechos fundamentales o convencionalmente protegidos, los mismos deben ser negados por el despacho, toda vez que son perjuicios que se indemnizan a través de medidas de carácter no pecuniarios, a cargo del Estado, situación que no se configura en el caso sub lite.

Así lo señala Consejo de Estado, Sección Tercera-Sala Plena, en sentencia de unificación del 28 de agosto del 2014, rad. 32988, la cual precisa:

***(...) el daño a bienes o derechos convencional y constitucionalmente amparados es un daño inmaterial autónomo que se repara principalmente a través de medidas de carácter no pecuniario y, en tal virtud, las medidas de restitución, rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición, tienen efectos expansivos y universales, toda vez que no solamente están destinadas a tener incidencia concreta en la víctima y su núcleo familiar cercano, sino a todos los afectados, y aún inciden más allá de las fronteras del proceso a la sociedad en su conjunto y al Estado.*** (Resaltado propio)



(...)

La reparación del referido daño abarca los siguientes aspectos:

i) *El objetivo de reparar este daño es el de restablecer plenamente a la víctima en el ejercicio de sus derechos. La reparación de la víctima está orientada a: (a) restaurar plenamente los bienes o derechos constitucionales y convencionales, de manera individual y colectiva; (b) lograr no solo que desaparezcan las causas originarias de la lesividad, sino también que la víctima, de acuerdo con las posibilidades jurídicas y fácticas, pueda volver a disfrutar de sus derechos, en lo posible en similares condiciones en las que estuvo antes de que ocurriera el daño; (c) propender para que en el futuro la vulneración o afectación a bienes o derechos constitucionales y convencionales no tengan lugar; y (d) buscar la realización efectiva de la igualdad sustancial.*  
//

ii) *La reparación del daño es dispositiva: si bien las medidas de reparación de este tipo de daños pueden serlo a petición de parte, también operan de oficio, siempre y cuando aparezca acreditada su existencia.* //

iii) *La legitimación de las víctimas del daño: se reconoce a la víctima directa de la lesión como a su núcleo familiar más cercano, esto es, cónyuge o compañero (a) permanente y los parientes hasta el 1º de consanguinidad, incluida la relación familiar biológica, la civil derivada de la adopción y aquellas denominadas "de crianza", en atención a las relaciones de solidaridad y afecto que se presumen entre ellos.* //

iv) ***Es un daño que se repara principalmente a través de medidas de carácter no pecuniario: se privilegian por excelencia las medidas reparatorias no indemnizatorias; sin embargo, en casos excepcionales cuya reparación integral, a consideración del juez, no sean suficientes, pertinentes, oportunas o posibles podrá otorgarse una indemnización, única y exclusivamente a la víctima directa, mediante el establecimiento de una medida pecuniaria hasta 100 SMLMV, si fuere el caso, siempre y cuando la indemnización no hubiere sido reconocida con fundamento en el daño a la salud. Ese quantum deberá motivarse por el juez y ser proporcional a la intensidad del daño y/o la naturaleza del bien o derecho afectado.***//

v) *Es un daño que requiere de un presupuesto de declaración: debe existir una expresa declaración de responsabilidad del Estado por la existencia de un daño a bienes constitucionales y convencionales imputables al mismo, y se deben justificar y especificar las medidas de reparación integral adecuadas y pertinentes al caso, de tal manera que el Estado ejecute el debitum iuris. Las medidas de reparación integral operarán teniendo en cuenta la relevancia del caso y la gravedad de los hechos, todo con el propósito de restablecer la dignidad de las víctimas, reprobando las relevantes violaciones a los derechos humanos y concretando las medidas de garantía de verdad, justicia, reparación, no repetición y las demás definidas por el derecho internacional.*

vi) *Es un daño frente al cual se confirme el rol del juez de responsabilidad extracontractual como reparador integral de derechos vulnerados, sin desconocer que las indemnizaciones que tradicionalmente han venido siendo reconocidas impactan directa o indirectamente en los*



*derechos de las víctimas; sin embargo, en tratándose de vulneraciones o afectaciones relevantes a derechos constitucional y convencionalmente amparados, se impone la necesidad de que el juez acuda a otras medidas, con el fin de reparar plenamente a las víctimas.*

Finalmente, reiteramos que, el concurso se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales que orientan estos Procesos de Selección, tales como, el mérito, el debido proceso, la igualdad, la buena fe, sin asomo de irregularidad alguna.

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

### **3.6. SALVAGUARDA DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD POR PARTE DE LA UNIVERSIDAD LIBRE**

Para esta excepción, haremos un breve recorrido normativo y jurisprudencial aplicable a la convocatoria que nos ocupa en torno al mencionado principio de legalidad que tiene una marcada presencia en los procesos de selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para ello, inicialmente tenemos el Decreto 1227 de 2005 que en lo pertinente de su artículo 13 preceptúa:

*“ARTÍCULO 13. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, 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.*

*La convocatoria es 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 y deberá contener mínimo la siguiente información:*

(...)

*13.7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación. (...).”*

Esta reglamentación que rige la estructura de los concursos de méritos adelantados por la CNSC han encontrado un completo respaldo por parte de la Alta Corporación en materia Constitucional, quien mediante sentencia SU – 913 de 2009 manifestó:

*“11.1 Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son*





*inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales.*

*11.1.1 La Constitución Política optó por el sistema de carrera para la provisión de los cargos del Estado -artículo 125 de la CP-, y por el método de concurso para su materialización. El concurso notarial fue expresamente previsto por el artículo 131 Superior para la selección de notarios en propiedad, como una manera de asegurar que el mérito fuese el criterio preponderante para el ejercicio de esa específica función pública. Por ese motivo, la doctrina de la Corte Constitucional ha perseguido que la selección se efectúe de acuerdo con un puntaje objetivo que valore el conocimiento, la aptitud y la experiencia del aspirante.*

*En los términos de la sentencia C-040 de 1995 las etapas que, en general, se deben surtir para el acceso a cualquier cargo de carrera son: (i) La convocatoria: Fase en la cual se consagran las bases del concurso, es decir, todos aquellos factores que habrán de evaluarse, así como los criterios de ponderación, aspectos que aseguran el acceso en igualdad de oportunidades al aspirante; (ii) Reclutamiento: En esta etapa se determina quiénes de las personas inscritas en el concurso cumplen con las condiciones objetivas mínimas señaladas en la convocatoria para acceder a las pruebas de aptitud y conocimiento. Por ejemplo, edad, nacionalidad, títulos, profesión, antecedentes penales y disciplinarios, experiencia, etc.; (iii) Aplicación de pruebas e instrumentos de selección: a través de estas pruebas se establece la capacidad profesional o técnica del aspirante, así como su idoneidad respecto de las calidades exigidas para desempeñar con eficiencia la función pública. No sólo comprende la evaluación intelectual, sino de aptitud e idoneidad moral, social y física. y (iv) elaboración de lista de elegibles: En esta etapa se incluye en lista a los participantes que aprobaron el concurso y que fueron seleccionados en estricto orden de mérito de acuerdo con el puntaje obtenido.*

*11.1.2 En relación con la etapa de convocatoria, la sentencia T- 256 de 1995 concluyó que “Al señalarse por la administración las bases del concurso, estas se convierten en reglas particulares obligatorias tanto para los participantes como para aquélla; es decir, que a través de dichas reglas la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada, de modo que no puede actuar en forma discrecional al realizar dicha selección. Por consiguiente, cuando la administración se aparta o desconoce las reglas del concurso o rompe la imparcialidad con la cual debe actuar, o manipula los resultados del concurso, falta a la buena fe (art. 83 C.P.), incurre en violación de los principios que rigen la actividad administrativa (igualdad, moralidad, eficacia e imparcialidad), y por contera, puede violar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo de quienes participaron en el concurso y resultan lesionados en sus intereses por el proceder irregular de aquélla”.*

El anterior pronunciamiento fue reiterado por el Tribunal de cierre en materia constitucional mediante sentencia SU -446 de 2011, cuando señaló:

*“La convocatoria es “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como*





*tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados concursantes. Por tanto, como en ella se delinearán los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, que el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada*

*Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar “...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, así como la inmodificabilidad de las listas de elegibles una vez éstas se encuentran en firme como garantía de los principios de buena fe y confianza legítima que deben acompañar estos Procesos”.*

Similar postura ha adoptado el Consejo de Estado en pronunciamiento más reciente, como es el caso de la sentencia proferida el 25 de marzo de 2021 dentro del proceso con radicado 52001-23-33-000-2015-00393-01(3210-17), donde consideró:

*“Así, la convocatoria se convierte en el primer paso del procedimiento de selección y consiste en un llamado que hace la Administración a quienes reúnan determinadas calidades o condiciones para incorporarse a un empleo público de carrera administrativa. En ella se consagran las bases o reglas del concurso, las cuales dependen, entre otras, del tipo de concurso, de las necesidades del servicio, y de la naturaleza de los cargos por proveer.*

*En términos generales, las convocatorias deben contener: (a) el tiempo límite de inscripciones, (b) los documentos que debe presentar el candidato para su inscripción, (c) el lugar en donde se reciben éstas, (d) la identificación de los cargos ofertados al público, (e) las funciones asignadas a dichos empleos, (f) la remuneración de los mismos, (g) los requisitos de estudios y experiencia para el desempeño de los empleos ofertados, así como la forma como se compensan esas exigencias, (g) la clase de exámenes, pruebas o instrumentos de selección que se van a realizar a los concursantes, con la indicación del sitio, fecha y hora en que se llevarán a cabo tales pruebas, (h) la fecha en que se publicarán los resultados, y los recursos que proceden contra los mismos, (i) en fin, todos aquellos factores que habrá de evaluarse dentro del concurso.*

*La convocatoria es entonces la norma reguladora de todo concurso público de méritos y obliga tanto a la administración como a los participantes, es decir, es ley para las partes, por tanto, esta etapa garantiza a los aspirantes, en el evento de que cumplan las exigencias estatuidas, igualdad de oportunidades para acceder a ocupar cargos públicos, y el derecho a concursar en igualdad de condiciones, convirtiéndose en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes*





*como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública.*

*En suma, el acto administrativo contentivo de la convocatoria funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse, habida cuenta de que allí se imponen las reglas que son obligatorias para todos los intervinientes en el proceso de selección”.*

Hasta aquí, ninguna discusión merece la pacífica postura de la jurisprudencia que interpreta la regulación normativa vigente, siendo unánime la conclusión de que la convocatoria es la norma reguladora del concurso y, por ende, de obligatorio cumplimiento por parte de los actores que intervienen, llámese entidad ofertante, CNSC, Operador Logístico del concurso contratado por la CNSC o concursante o aspirante, en aras de garantizar el principio de legalidad que los rige.

Ahora bien, adentrándonos a la normativa particular que reguló el proceso de selección en cuestión, traemos a colación la regulación que toca con el punto total de la controversia en torno a las pruebas de personalidad aplicadas. Veamos:

El Decreto Ley 407 de 1994, establece en los artículos pertinentes:

*“ARTÍCULO 76. CARRERA. Establécese la Carrera Penitenciaria y Carcelaria para el personal vinculado al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, a excepción de los cargos que la ley prevé como de libre nombramiento y remoción.*

*ARTÍCULO 77. DEFINICION, OBJETIVO Y ALCANCE. La Carrera Penitenciaria y Carcelaria es un sistema técnico de administración de personal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender en la carrera, conforme a lo establecido en este estatuto.*

*Para alcanzar los anteriores objetivos, el ingreso, permanencia y ascenso en los empleos del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que en ellos la filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influencia alguna.*

*ARTÍCULO 78. CATEGORIAS. El personal de carrera vinculado al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, INPEC, para efectos del presente estatuto se clasifica en dos (2) categorías, las cuales se denominan de la siguiente forma:*

- a) Personal administrativo, y*
- b) Personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional.*





*ARTÍCULO 79. ESTRUCTURA GENERAL DE LA CARRERA. La Carrera Penitenciaria comprende el personal administrativo y el cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional”.*

En ese orden, nótese que son dos las categorías de personal que integran el INPEC; esto es, el personal administrativo y el personal del cuerpo de custodia y vigilancia, encontrándose este último compuesto como lo detalla el artículo 126 ibídem que enseña:

*“ARTÍCULO 126. COMPOSICION. El Cuerpo de Custodia y Vigilancia Penitenciaria y Carcelaria Nacional está compuesto por Oficiales, Suboficiales, Dragoneantes, Alumnos y los Bachilleres Auxiliares que presten el servicio militar en la Institución”.*

Luego entonces, se observa que dentro de esta clasificación se encuentran aquellos empleos que hacen parte del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del INPEC que por disposición legal (artículo 10 ejusdem) deben ser provisto por servidores de carrera administrativa, los cuales deben ser nombrados por concurso de méritos.

Ahora, el mismo decreto en su artículo 87 indica:

*“ARTÍCULO 87. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCION. El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, la conformación de lista de elegibles y el período de prueba”.*

Por su parte, el artículo 92 del mismo cuerpo normativo precisa:

*“ARTÍCULO 92. APLICACION DE PRUEBAS. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo. (...)”.*

Es por ello que la estructura del concurso de méritos del INPEC del que se dio apertura mediante la convocatoria 1356 de 2019 con ocasión a la expedición del Acuerdo 20191000009546 del 20 de diciembre de 2019 (modificado por el Acuerdo 239 de 7 de julio de 2020) por parte de la CNSC, permitió ofertar noventa y seis (96) vacantes definitivas de la planta de personal del Cuerpo de Custodia y Vigilancia del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario –INPEC.

El artículo 5º del mencionado Acuerdo fue claro en el marco normativo regulatorio del concurso al señalar:

*“NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCION. El proceso de selección por méritos, que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en las siguientes normas:*





- Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios
- Decreto Ley 407 de 1994 • Decreto Ley 760 de 2005 • Decreto 1083 de 2015
- Ley 1033 de 2006
- Reglamento Estudiantil de la dirección Escuela de Formación del INPEC
- Resolución No. 003467 del 29 de octubre de 2013, por medio de la cual se modifica
- Resolución No. 00952 del 29 de enero de 2010, que establece el Manual de Funciones Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del INPEC.
- Resolución No. 002141 del 09 de julio de 2018 “Por medio del cual se actualiza el Profesiograma, Perfil Profesiográfico y Documento de Inhabilidades Medicas Versión 4 para el empleo de Dragoneante, Versión 3 para los empleos de Inspector e Inspector Jefe.
- El presente Acuerdo y demás normas concordantes”.

Así mismo, el Acuerdo fue totalmente transparente en cuanto a la estructura del concurso como se desprende de su artículo 3:

*“ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PROCESO. El presente proceso de selección tendrá las siguientes fases*

### 3.1 CONCURSO-CURSO DE ASCENSO

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

1. Convocatoria y Divulgación
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de Requisitos Mínimos
4. Aplicación de pruebas
  - 4.1. Prueba de Personalidad
  - 4.2. Prueba de Estrategias de Afrontamiento
  - 4.3. Prueba de Valoración de Antecedentes
5. Valoración Médica
6. Curso de Capacitación (Art. 93 del Decreto Ley 407 de 1994)
7. Conformación de Lista de Elegibles”.

Por su parte, entre las causales de exclusión del artículo 7 ibídem estuvo:

*“3. No superar las pruebas de carácter eliminatorio, establecidas para el Concurso - Curso de Ascenso de Méritos”.*

Y frente a la claridad sobre las pruebas, su carácter y ponderación, el artículo 16 del Acuerdo dijo:

*“ARTÍCULO 16.- PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con*





el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad 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, las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado. Sólo serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación. 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 Mayor de Prisiones, Capitán de Prisiones, Oficial Logístico, Oficial de Tratamiento Penitenciario, Teniente de Prisiones, Inspector Jefe:

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO	CALIFICACIÓN APROBATORIA
Prueba de Personalidad	Eliminatoria	NA	Apto / No Apto
Prueba de Estrategias de Afrontamiento	Clasificatoria	25%	NA
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	25%	NA
Curso de Capacitación	Eliminatorio/Clasificatorio	50%	70/100

(...)"

En línea con lo anterior, el modificado artículo 17 del Acuerdo No. 20191000009546 del 20 de diciembre de 2019, estableció:

“ARTÍCULO 17.- PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las pruebas escritas se encuentran definidas en los Anexos Nos. 1 y 2 del presente Acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen y adicionen”.

Al revisar el anexo 1 del Acuerdo, tenemos:

“3. PRUEBAS ESCRITAS. Estas pruebas tratan sobre competencias que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o contruidos para tal fin.

Para Mayor de Prisiones, Capitán de Prisiones, Oficial Logístico, Oficial de Tratamiento Penitenciario, Teniente de Prisiones, Inspector Jefe:

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



(...)

Como puede apreciarse a partir de las premisas normativas analizadas en forma individual y conjunta, es claro que la forma como se desarrolló el proceso de selección en las fases a cargo de la Universidad Libre en calidad de Operador Logístico del concurso de mérito en cuestión con ocasión al contrato de prestación de servicios suscrito con la CNSC, se ciñó en estricto sentido a la reglas procesales preestablecidas, de donde se infiere la imposibilidad de acceder a la pretendida entrevista confirmatoria que exige el demandante, puesto que ello constituiría no menos que una actuación arbitraria que afectaría directamente el principio de legalidad, buena fe y confianza legítima que ostenta no solo el demandante sino también los demás actores que haciendo parte del concurso de méritos deben ineludiblemente atender lo dispuesto en sus normas reguladoras.

Y es que, ahondando aún más en razones, la Guía de Orientación al Aspirante expedida oportunamente y acorde con el Acuerdo de convocatoria, detalló detenidamente para las pruebas escritas todos y cada uno de los aspectos a tener en cuenta, como su finalidad, metodología, tipo, forma de implementación, aplicación y calificación de las mencionadas pruebas, precisando que:

*“Para el desarrollo del proceso de selección, los acuerdos de convocatoria definieron dos tipos de pruebas escritas, una de carácter eliminatorio y otra de carácter clasificatorio, para cada uno de los empleos en concurso. A continuación, se detalla de acuerdo con el empleo el tipo de prueba a aplicar, el peso y la calificación:*

**Tabla 2: Pruebas que aplican a los empleos de Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Oficial de Tratamiento Penitenciario, Oficial Logístico, Capitán de Prisiones y Mayor de Prisiones**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO	CALIFICACIÓN APROBATORIA
Prueba de Personalidad	Eliminatoria	No aplica	Apto / No apto
Prueba de Estrategias de Afrontamiento	Clasificatoria	25%	No aplica

»

Adentrándose en la explicación sobre la prueba de personalidad así:

*“4.1.1 Prueba de Personalidad La prueba de personalidad es un instrumento estandarizado, de carácter eliminatorio que tiene como objetivo medir el grado de ajuste de aspectos de la personalidad al perfil del empleo, es decir las tendencias a actuar, pensar o sentir de determinadas maneras a partir de las cuales los aspirantes adaptan y modifican sus respuestas a las necesidades del entorno. La prueba tiene un total de 241 ítems”.*



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno  
Nit.: 860.013.798-5



En ese sentido, como se indicó en excepción anterior, en la prueba de personalidad o de competencias laborales, se obtendrá un resultado de “APTO” o “NO APTO”. En caso de que la puntuación obtenida por el aspirante no se ajustara al perfil del empleo, se consideraría que el aspirante no cumplía con los criterios establecidos por el INPEC para el cargo y sería declarado “NO APTO”, atendiendo lo dispuesto en el precisado artículo 16 del Acuerdo de Convocatoria, configurándose así una causal de exclusión del concurso de méritos.

Ello nos lleva además a revisar el profesiograma que corresponde al documento a través del cual se consignaron las *“pautas de aptitud psicofísica requeridas en el aspirante a ingresar al Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC basado en la clasificación de enfermedades y descripciones fisiopatológicas que están contenidas en el mismo, cumpliendo con un criterio de aptitudes morales, físicas, éticas, médicas, y psicológicas”*.

Tal instrumento evidentemente busca *“garantizar una buena prestación del servicio penitenciario en los establecimientos del orden nacional dependientes del INPEC. A su vez, determinar su capacidad psicofisiológica de acuerdo al perfil ocupacional establecido por el INPEC para el cumplimiento de las actividades que corresponden a la naturaleza del servicio penitenciario”*.

Es oportuno resaltar, que el mencionado profesiograma es de autoría del Grupo de Salud Ocupacional de la Subdirección de Talento Humano del INPEC y de la ARL Positiva Compañía de Seguros, por lo que dada su idoneidad fue acogido por la entidad ofertante para ser aplicado en concursos de méritos y en general para ser aplicado en el manejo de su personal.

La razón de su acogida es que con el profesiograma se garantiza el cumplimiento de las funciones de la entidad con personal que cuente con las características psicofísicas necesarias para cumplir a cabalidad con sus labores propias de cargo en el que se encuentren; erigiéndose de esta forma en un instrumento para la escogencia de los aspirantes que cumplieran con los estándares requeridos para asumir el rol en la entidad al que pretendían acceder a través del concurso de méritos.

De allí que no haya cabida alguna a la aplicación de una entrevista, comoquiera que el profesiograma no lo contempla como obligatorio, por lo que en la fase de planeación del concurso a cargo de la entidad ofertante y la CNSC no fue necesaria su inclusión, de tal manera que su adopción como lo pretende la actora, más allá de constituir una decisión caprichosa a espaldas del marco normativo aplicable al concurso, demandaría para dichas entrevistas unas mínimas reglas consignadas en los Acuerdos de Convocatoria en los que tendrían que definirse criterios tales como (i) Ponderación en el proceso y (ii) Carácter de la prueba (eliminatória o clasificatoria); además de la (iii) definición de los Jueces y el (iv) modelo aplicable a la prueba (rúbrica).

Cabe en este punto insistir, que la mal llamada entrevista confirmatoria no existe en el profesiograma como obligatoria puesto que la finalidad de este instrumento es valorar factores de





capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes, sugiriéndose allí que ello se logre mediante mecanismo de evaluación oral, escrita, análisis de antecedentes, entrevista o evaluación final; sin que en ninguno de sus apartes se contemple como una instancia obligatoria a la que se acudiría con ocasión del inconformismo del concursante, dejando la definición de la aplicación de cada mecanismo al nominador y, en el caso de los concursos de mérito, a la entidad nominadora en conjunto con la CNSC, quienes evidentemente no lo acogieron en el Acuerdo que rige para la convocatoria objeto de reproche por la demandante como ampliamente quedó anteriormente expuesto, por lo que mal haría la Universidad Libre desconocer tales determinaciones que gozan de plena validez al no contravenir ninguna norma imperativa y mucho menos desconocer principios rectores del concurso de mérito, pues por el contrario, se encuentran en completa armonía con los mismos.

Por ello, las actuaciones a cargo de la Universidad Libre se adelantaron en pleno ejercicio de las obligaciones contractuales previstas en el contrato de prestación de servicios 500 de 2020 cuyo objeto fue:

*“Desarrollar desde la etapa de verificación de requisitos mínimos 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 de la convocatoria no. 1356 de 2019 - INPEC cuerpo de custodia y vigilancia, para la provisión de empleos vacantes de la planta de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa”.*

Concluyéndose entonces a partir del objeto contractual, que la Universidad Libre dio estricto cumplimiento a lo previsto en los Acuerdos de Convocatoria del referido proceso de selección, el cual no contempla y, por ende, no regula la entrevista confirmatoria de que se duele el actora, de tal suerte que su aplicación desbordaría la competencia delegada por la CNSC a mi poderdante a través del mencionado contrato público; máxime cuando los Acuerdos de convocatoria gozan de plena validez sobreviniendo con ello el deber de proteger y garantizar el estricto cumplimiento de lo allí señalado, tornándose no menos que caprichosa la exigencia del demandante quien genera un desgaste judicial alegando un derecho que nunca ostentó por no encontrarse previsto en la regulación que conoció desde el momento que se inscribió a la convocatoria.

**3.7. EXCEPCIÓN INNOMINADA:** de conformidad con lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo formulo cualquier otra excepción innominada que se llegare a probar dentro de este proceso, la cual solicito se decida en la sentencia, artículo 187 CPACA.

## 5. PETICIONES

Al tenor de lo anteriormente expuesto, de manera comedida solicito:





- Declarar probadas las excepciones propuestas.
- **DENEGAR** las súplicas de la demanda.
- Dar por terminado el proceso.

## 6. PRUEBAS

En cumplimiento del parágrafo 1° del artículo 175 del CPACA, me permito aportar y tener como pruebas, las siguientes:

**6.1.** Acuerdo No. 20191000009546 del 20 de diciembre de 2019 *“Por el cual se establecieron las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la planta de personal del Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, Proceso de Selección No. 1356 de 2019 INPEC Cuerpo de Custodia.”*

**6.2.** Acuerdo 0239 de 2020 *“Por el cual se modifican los artículos 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 16, 17, 19, 21, 23, 27, 32, 35, 41, 50 y 51 del Acuerdo No. 20191000009546 del 20 de diciembre de 2019, a través del cual se establecieron las reglas del proceso de selección por mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes del Cuerpo de Custodia y Vigilancia de la planta de personal del Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario -INPEC-, Proceso de Selección No. 1356 de 2019 INPEC Cuerpo de Custodia”.*

**6.3** Anexo 2 *Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección para proveer definitivamente el empleo denominado Dragoneante perteneciente al Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC.*

**6.4** Anexo Modificadorio del Anexo 2 *Por el cual se modifica el Anexo No. 2 de las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del proceso de selección para proveer definitivamente el empleo denominado dragoneante, código 4114, grado 11, perteneciente al Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, que hacen parte de la convocatoria No. 1356 de 2019 cuerpo de custodia y vigilancia*

**6.5.** Profesiograma que hizo parte de la mencionada convocatoria.

**6.6.** Guía de orientación al aspirante para la presentación de las pruebas escritas – DRAGONEANTES.

**6.7.** Reclamación presentada por el demandante, respecto de los resultados de la prueba escrita de personalidad.



**UNIVERSIDAD LIBRE®**

Personería Jurídica No. 192 de 1946 de Mingobierno  
Nit.: 860.013.798-5



**6.8.** Respuesta a reclamación emitida por la Universidad Libre a través de la Coordinadora General de la Convocatoria.

**NOTA:** Las pruebas antes relacionadas, podrán ser consultadas en el siguiente enlace:  
[https://unilibrebog-my.sharepoint.com/:f/g/personal/diego\\_fernandez\\_unilibre\\_edu\\_co/Ehe68rszGL9MkcJZ1h8l63UBqHS\\_T6o-LH1EMNEs1P5DYw?e=MYhSNJ](https://unilibrebog-my.sharepoint.com/:f/g/personal/diego_fernandez_unilibre_edu_co/Ehe68rszGL9MkcJZ1h8l63UBqHS_T6o-LH1EMNEs1P5DYw?e=MYhSNJ)

## 7. NOTIFICACIONES

La Universidad Libre y el suscrito recibimos notificaciones en la Calle 37 N 7- 43, en la ciudad de Bogotá, D.C., y en el correo electrónico: [diego.fernandez@unilibre.edu.co](mailto:diego.fernandez@unilibre.edu.co) y [juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co](mailto:juridicaconvocatorias@unilibre.edu.co)

## 8. ANEXOS.

Se anexa Escritura Pública número 042 del 19 de enero de 2021 de la Notaría Veintitrés (23) del Círculo de Bogotá y contrato suscrito entre la Universidad Libre y la CNSC.

Cordialmente,

*DIEGO H. FERNÁNDEZ*

**DIEGO HERNÁN FERNÁNDEZ GUECHA**

C.C. No. 74.188.619 de Sogamoso

T.P. No. 176.312 del C. S. de la J.

