

Señores

Juzgado Once (11) Administrativo del circuito judicial de Bogotá D. C.

Asunto: Escrito de contestación de demanda y formulación de medios de defensa.

Juez: Dr. Giovanny Humberto Legro Machado

Referencia: Expediente Nro. 11001333501120210036700

Medio de control: Nulidad y restablecimiento del derecho.

Parte demandante: Fabian Angarita Pabón

Cadena de mensajes: notificacionesjudiciales@cncs.gov.co;
lleal@cncs.gov.co; luisleal39@hotmail.com;
notificacionesavancemos@gmail.com

Luis Alfonso Leal Núñez, abogado titulado e inscrito, identificado como se consignará más adelante, actuando en esta oportunidad como representante judicial de la **Comisión Nacional del Servicio Civil** en adelante **CNSC**, respetuosamente me dirijo a usted[es] con el objeto de presentar para su análisis y ulteriores determinaciones escrito de contestación de la demanda promovida por el ciudadano **Fabian Angarita Pabón** a través de su apoderado judicial, la cual formula en ejercicio del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho (Art. 138 del C. P. A. C. A.).

En tal virtud, procedo a desarrollar los puntos contenidos en el artículo 175 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo el cual solo fue modificado en su numeral 7º por el artículo 37 de la Ley 2080 de 2021, en los siguientes términos:

I. SOLICITUDES

1. NEGAR las pretensiones de la demanda.

2. DECLARAR probadas las excepciones de que aquí se formulan.

3. CONDENAR en costas procesales, incluyendo las agencias en derecho a la parte actora.

II. IDENTIFICACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA

Parte demandada:	La Comisión Nacional del Servicio Civil Organismo autónomo de orden nacional e independiente de las tres (3) ramas del poder público, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio. Sede principal: Carrera 12 No. 97-80, piso 5 – Bogotá D. C. Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co PBX 57 (1) 325 9700
Representante legal de la parte demandada:	Doctora Mónica María Moreno Barrero nombrada mediante Decreto Nro. 058 del diecinueve (19) de enero de dos mil veintiuno (2021). Correo electrónico: mmoreno@cnscc.gov.co
Representante judicial de la parte demandada:	Luis Alfonso Leal Núñez Documento de identificación: C. C. Nro. 19.410.390 [Bogotá D. C.] Identificación profesional: T. P. Nro. 38.355 [C. S. de la J.] Domicilio: Cajicá, Cundinamarca Sede profesional: Of. 602 del Centro Empresarial NOU, el cual se encuentra ubicado en el KM. 1.5 vía Chía – Cajicá, vereda Calahorra, municipio de Cajicá que hace parte del departamento de Cundinamarca. Celular: 3183124131 Correo electrónico: lleal@cnscc.gov.co

III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA

En relación con el punto de la demanda denominado pretensiones, me permito señalar que la CNSC se opone a la prosperidad de las pretensiones de la demanda.

IV. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA

En lo relacionado con este punto, los hechos que se consignan en la demanda serán respondido en el mismo orden que fueron rotulados, por un lado, y de otro, se expresarán las observaciones que sirvan de sustento al ejercicio de las garantías de contradicción y defensa.

Numeral	Respuesta	Observación
1	Es parcialmente cierto.	El demandante participó activamente del proceso de selección, más no es cierto que cumpliera con todos los requisitos de la OPEC para la cual se inscribió.
2	Es cierto.	Sin observaciones
3	Es cierto.	Sin observaciones.
4	Es cierto.	Sin observaciones.
5	No es un hecho.	El apoderado judicial de la parte actora esgrime meras apreciaciones subjetivas.
6	Es parcialmente cierto.	El resultado de las pruebas aplicadas al demandante arrojaron que el mismo NO ERA APTO para ocupar el cargo para el cual se concursó.
7	No es un hecho.	Son apreciaciones subjetivas del actor.
8	No es un hecho.	Misma apreciación el numeral anterior.

III. PRONUNCIAMIENTO FRENTE A LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Sobre los argumentos jurídicos presentados por la parte actora me permito confrontarlos así:

A) La legislación y la jurisprudencia¹ vigente sobre la materia señala[n] entre otras cosas, que le corresponde a quien pretende desvirtuar la presunción de acierto y legalidad de un determinado acto administrativo, es decir a la parte actora, presentar las razones concretas en virtud de las cuales un acto administrativo viola el sistema jurídico colombiano, sin que sean admisibles las acusaciones que surjan como consecuencia de su aplicación o inaplicación, pues, según la tradición jurídica colombiana y el modelo de control judicial en defensa de la constitución y leyes de orden abstracto y/o concreto cuando en últimas se pretende defender derechos subjetivos del reclamante.

Por tanto, le corresponde al actor determinar en este tipo de asuntos cuál o cuáles son las causales de nulidad de las previstas en los artículos 137 y 138 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y cumpla con las exigencias argumentativas para presentar en forma coherente con los cuales se pretende derruir los fundamentos del acto administrativo objeto de la censura.

Así, la fundamentación de los hechos, la presentación de la violación y su desarrollo debe realizarse mediante un discurso ordenado, concadenado, claro, preciso y concreto, sin que exista campo para las especulaciones, las apreciaciones subjetivas o la interpretación acomodada de los textos normativos que se invocan como violados.

En ese orden de ideas, conviene tener lo dicho en líneas precedentes, presente ante una demanda que se presenta a través del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho (138 C. P. A. C. A.) debe realizarse de manera similar.

En síntesis, cuando se trata de enjuiciar la legalidad de uno o varios actos administrativos uno de los requisitos que se exige[n] consiste en esencia en presentar un cargo concreto (acusación) que le permita al operador judicial fijar el litigio (el problema jurídico) y su metodología de solución, así como la intensidad del control judicial a desarrollar.

B) De la atenta lectura de los hechos narrados en la demandada, así como el concepto de violación se evidencia lo siguiente:

¹ Corte Constitucional. Sala Plena, M. P. Dr. Vladimiro Naranjo Mesa. Sentencia C- 037 de veintiséis (26) de enero de dos mil (2000).

- De la narración de hechos que según el sentir de la parte actora, terminan por evidenciar la violación de unos textos de orden legal, se puede evidenciar que no corresponden a una descripción directa de los cargos que se le endilgan a los actos administrativos acusados; es decir, en otras palabras, lo que allí se pretende no es la defensa del ordenamiento jurídico y derruir la presunción constitucional de acierto y legalidad, y sobre todo, un especial interés particular de entorpecer que se materialice el principio fundamental de la meritocracia previsto en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991 y elemento definitorio del Estado social de derecho, según jurisprudencia constitucional vigente².

C) En nada, la aquí la parte actora NO presentó un cargo concreto invocando alguna de las modalidades descritas en el artículo 137 del C. P. A. C. A., ni mucho menos, formuló un reproche específico contra las razones jurídicas expresadas en los actos administrativos acusados.

D) En ese orden de ideas, la confrontación que aquí debió hacer el actor es estructurar una acusación en virtud de la cual el operador judicial logre contrastar los fundamentos jurídicos y fácticos expuesto en los actos administrativos acusados en relación con las normas y el concepto de violación expuestos en la demanda.

Ahora bien, se aprecia en el libelo introductor de la demanda que se enunciar y se transcriben varias disposiciones de orden constitucional, solo por citar por vía de ejemplo los artículos 13 y 29 de la Constitución Política de 1991 y se afirma que la CNSC desconoció la garantía nodal de estricta legalidad, sin que se logre presentar las razones concretas de error hermenéutico de interpretación que le endilga el aquí accionante.

En consideración a lo anterior, quien atiende los intereses de una de las entidades que funge como la parte demandada estima que los argumentos jurídicos y concepto de violación presentada como teoría de caso por cuenta del representante judicial, no logran tener la fuerza argumentativa, ni se constituyen en una acusación clara, cierta, objetiva, pertinente y suficiente que logren desvirtuar la presunción constitucional de acierto y legalidad de los actos administrativos acusados.

² Corte Constitucional. Sala Plena. M. P. Dra. María Victoria Calle. Sentencia C 699 de trece (13) de diciembre de dos mil dieciséis (2016).

V. PRESENTACIÓN DE LAS EXCEPCIONES DE MÉRITO

5.1. Improcedencia del cargo presentado contra el acuerdo acusado.

En lo que realmente resulta trascendente en este asunto, se puede reducir al siguiente reproche:

La inconformidad del accionante se circunscribe al hecho considerar que la prueba de personalidad desconoce las especificaciones técnicas, toda vez que las reglas del concurso la describen de manera muy general siendo, según el demandante, un instrumento insuficiente para calificar la personalidad de los participantes, debiendo entonces aplicarse un instrumento como la entrevista para tal fin.

El demandante presentó reclamación y solicitó acceso al material de las pruebas escritas. Luego de ello, dentro de los dos días siguientes, el demandante complementó la reclamación exponiendo los puntos adicionales evidenciados en la jornada de acceso. Finalmente, los resultados definitivos y la respuesta a la reclamación presentada por el señor **FABIAN ANGARITA PABON**, se publicaron el 09 de agosto de 2021, por lo que desde ese día quedaron en firme y son de conocimiento del demandante.

Es pertinente indicar que en el Acuerdo de Convocatoria y sus anexos, los cuales contienen las reglas y condiciones de participación y las especificaciones técnicas correspondientes se estipuló en el artículo 3 del Acuerdo la **ESTRUCTURA DEL PROCESO**, como en el numeral 3 de los Anexos, estableciéndose de manera clara y precisa las pruebas que se aplicarían, **dentro de las cuales NO se encuentra la prueba de entrevista, como se muestra en la estructura del proceso antes referido.**

Tomando en consideración y para dar respuesta a la interpretación del demandante “*entrevista **reglamentada** en el PROFESIOGRAMA*” (negrita fuera de texto), cabe aclarar que la entrevista tal como se encuentra en el documento citado, se menciona como uno de los instrumentos referidos en el decreto 1227 de 2005 y ley 407 de 1994, como parte de la metodología de recolección de datos para la creación del profesiograma y en las **sugerencias** de herramientas de evaluaciones psicológicas, razón por la cual, no se encuentra el sustento por el cual el actor la cita como una regla del profesiograma.

Lo anterior en virtud de las Especificaciones Técnicas establecidas para el cargo **Dragoneante**, pues se determinó la aplicación de una prueba de carácter eliminatorio con el objetivo de medir aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de los aspirantes que se ajustaran al perfil ocupacional de los mencionados cargos en el proceso, es decir, se evaluaron las tendencias a actuar, pensar o sentir de determinadas maneras a partir de las cuales los aspirantes adaptaron y modificaron sus respuestas a las necesidades del entorno; incluyendo una escala cuyo objetivo es la identificación de riesgos para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas.

Es así que el componente cognitivo del demandante se indagó mediante afirmaciones e ítems que involucraron sus pensamientos; el componente emocional se rastreó al indagar sus 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 su personalidad.

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

De conformidad con lo anterior, los resultados obtenidos por el demandante en la prueba de personalidad, permitieron establecer que tan cerca o lejos estuvo su perfil respecto al establecido para el empleo. Como quiera que el perfil obtenido por el demandante se distanció del perfil ideal **se determinó que algunos aspectos de su personalidad no se encontraron entre los** criterios establecidos por el INPEC para el cargo por lo que fue declarado como “NO APTO” y, en consecuencia, fue excluido del Proceso de selección.

Dichas pruebas se enmarcaron en lo establecido en el reglamento del concurso y los estándares para pruebas psicológicas y educativas realizados por La American Psychological Association, American Educational Research Association y la National Council on Measurement in Education de 2014, estándares en los cuales se basan todos los procesos de selección que adelanta la CNSC; **son pruebas estandarizadas y se utilizaron instrumentos psicométricos, que cuentan con procedimientos claramente definidos para su administración, corrección de puntuaciones directas y ha sido ampliamente probada en una población, lo que permite tener datos del grupo normativo con el fin de comparar la puntuación obtenida por el sujeto evaluado con el grupo de referencia; igualmente, cuentan con un manual técnico de pruebas que define los criterios y procedimientos estandarizados para su uso en el proceso de selección.**

En este sentido, se reitera que el demandante resultó NO APTO en la prueba de personalidad por cuanto **los aspectos de su personalidad medidos a través de dicha prueba se alejan del perfil esperado para el cargo mostrando menor ajuste con respecto a su grupo de referencia.**

Lo anterior en virtud de las Especificaciones Técnicas establecidas para el cargo **Dragoneante**, pues se determinó la aplicación de una prueba de carácter eliminatorio con el objetivo de medir aspectos a nivel cognitivo, emocional y conductual de los aspirantes que se ajustaran al perfil ocupacional de los mencionados cargos en el proceso, es decir, se evaluaron las tendencias a actuar, pensar o sentir de determinadas maneras a partir de las cuales los aspirantes adaptaron y modificaron sus respuestas a las necesidades del entorno; incluyendo una escala cuyo objetivo es la identificación de riesgos para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas.

Es así que el componente cognitivo del demandante se indagó mediante afirmaciones e ítems que involucraron sus pensamientos; el componente emocional se rastreó al indagar sus 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 su personalidad.

De conformidad con lo anterior, los resultados obtenidos por el demandante en la prueba de personalidad, permitieron establecer que tan cerca o lejos estuvo su perfil respecto al establecido para el empleo. Como quiera que el

perfil obtenido por el demandante se distanció del perfil ideal **se determinó que algunos aspectos de su personalidad no se encontraron entre los** criterios establecidos por el INPEC para el cargo por lo que fue declarado como “NO APTO” y, en consecuencia, fue excluido del Proceso de selección.

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

Se precisa que el Profesiograma es el documento técnico en el que se definieron las tareas, responsabilidades, particularidades físicas y ambientales requeridas para el desempeño del empleo; por su parte, en el Perfil Profesiográfico se indican las características, aptitudes y actitudes que debe tener una persona para desempeñar dicho empleo, así como las inhabilidades médicas que puedan poner en riesgo su salud y/o la integridad física propia y de otros en el ejercicio de su cargo.

Así las cosas, se reitera que las pruebas aplicadas gozan de validez y confiabilidad en la población colombiana y de igual manera se evaluaron los mismos criterios en el grupo de referencia (aspirantes) del proceso de selección, razón por la cual resulta procedente confirmar que cumplen su propósito y permiten medir lo buscado con ellas, tal como se estableció en el Acuerdo de Convocatoria:

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

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

Todas las pruebas aplicadas cuentan con evidencia de validez soportadas en estudios técnicos, condiciones, lineamientos científicos y metodológicos validados para el país, así como documentos, normas o reglamentos que

respaldan su uso, calidades psicométricas y las inferencias de sus resultados. Así mismo, cuentan con validación de sus propiedades psicométricas en población colombiana con muestras conformadas por más de 550 participantes adultos entre hombres y mujeres, representantes de los diferentes estratos socioeconómicos y nivel de escolaridad; resaltando un amplio reconocimiento y aplicación en contextos académicos, laborales, clínicos y/o de salud nacionales e internacionales.

Cabe señalar que, de conformidad con el Acuerdo de Convocatoria y sus Anexos reglamentarios, los aspirantes que aplicaron la prueba eliminatoria obtuvieron un resultado de “APTO” o “NO APTO”. Este resultado, se determinó a partir del grado de ajuste del perfil del aspirante (que tanto se aleja) al perfil ideal requerido para el empleo, es decir, a mayor distancia del perfil ideal los resultados se asocian al perfil 'NO APTO' con relación a aspectos de la personalidad, a partir de los cuales los aspirantes adaptan y modifican sus respuestas a las necesidades del entorno, incluyendo tendencias de riesgo para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas, lo que permite clasificar a aquellos candidatos por la distancia entre su perfil y el ideal del empleo.

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

Es de señalar que la guía de orientación al aspirante como documento orientativo, le permitió conocer previamente las generalidades técnicas de las pruebas a aplicar, entre ellas el propósito de la evaluación y ejemplos de cómo responder cada una de las pruebas para facilitar a los aspirantes la comprensión de los diferentes tipos de ítems de las pruebas; es así que, para la prueba eliminatoria contenía la siguiente descripción, con los respectivos ejemplos de cómo dar respuesta a 4 formas de ítems de la prueba:

“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; incluye adicionalmente, una escala cuyo objetivo es la identificación de riesgos para la salud y trastornos debido al uso de sustancias psicoactivas. La prueba tiene un total de 241 ítems”

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 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.

Conforme a lo anterior, la excepción se encuentra llamada a prosperar.

2. Segunda excepción: Ausencia de responsabilidad de la CNSC.

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.

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 diagnosticos definidos en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Americana de Psiquiatría.

Respecto a la prueba de entrevista, 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.

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

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

1.1. Condiciones previas a la etapa de inscripciones
(...)

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

Así las cosas, es responsabilidad de los aspirantes, leer detalladamente el reglamento del Proceso antes de su inscripción; informando a su vez que, 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.

Finalmente resulta claro, que la CNSC tiene la obligación de velar para que el proceso de selección sea adelantado bajo la observancia de los principios de objetividad, imparcialidad, publicidad, moralidad, transparencia, igualdad, eficacia y celeridad, axiomas que deben ser los pilares en todos los concursos de méritos, garantizando así mismo el respeto a los derechos fundamentales como los son el debido proceso, libre concurrencia e igualdad en el acceso al ejercicio de cargos públicos. Entonces, al realizar un cambio y/o modificación en el procedimiento establecido, se estaría actuando en contravía de las reglas del concurso, desdibujando el carácter objetivo con el que deben contar todas las etapas del proceso de selección, resultando en imprecisiones, injusticias y en líneas generales, se destruirían los principios de mérito, igualdad, legalidad, transparencia y objetividad que deben aplicarse dentro del concurso para garantizar los principios y derechos de todos los aspirantes.

En atención a lo expuesto, no se configura vulneración de derechos fundamentales, sino cumplimiento de las reglas de la Convocatoria No. 1356 de 2019, por lo que, no hay lugar a protección alguna. Además, téngase en cuenta que los demás aspirantes del proceso de selección se debieron sujetar a las mismas condiciones que el accionante, por lo que, acceder a las pretensiones de la tutela implicaría un trato desigual e injustificado.

Así las cosas, la presente excepción se encuentra llamada a prosperar.

VI. MEDIOS DE PRUEBA

Solicito se tenga en cuenta las siguientes pruebas

6.1. Documentales

6.1.1 Las pruebas documentales aportadas por la parte actora

6.1.2 Antecedentes administrativos relativos al demandante.

VII. JURAMENTO

Conforme a los lineamientos establecidos en el Decreto Legislativo 806 de 2020 en concordancia con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 2080 de 2021 que modificó al párrafo 2 del artículo 175 de la Ley 1437 de 2011, me permito manifestar lo siguiente:

- Los correos electrónicos que hacen parte de la cadena de mensajes los obtuve de la información que se encuentra incorporada al despacho y en los archivos de mi despacho.
- Los datos que me identifican como profesional del derecho se encuentran en el registro de abogados denominado SIRNA.

Cordialmente,



Luis Alfonso Leal Núñez

C. C. Nro. 19 410 390 [Bogotá D. C.]

T. P. Nro. 38 355 [C. S. de la J.]