



OFICINA DE SELECCIÓN Y CARRERA

RESOLUCIÓN No. 006
15 de abril de 2013

“Por medio de la cual se resuelven unas reclamaciones respecto de la estructura y contenido de las pruebas con preguntas cerradas aplicadas en la prueba de competencias comportamentales del concurso Procurando Mérito y Rectitud 2012 – 2013”

ANTECEDENTES

Las personas relacionadas en la parte resolutive del presente acto administrativo en su condición de concursantes y actuando dentro del término legal previsto en el artículo 212 del Decreto Ley 262 de 2000, presentaron reclamación contra los resultados de la prueba de competencias comportamentales aplicada en el proceso de selección ***“Procurando Mérito y Rectitud 2012 – 2013”*** y que fueron publicados el 3 de abril de 2013.

La prueba de competencias comportamentales aplicada en el concurso de méritos **fue escrita** y con **pregunta cerrada**, la Procuraduría General de la Nación en uso de sus facultades constitucionales y legales contó para la realización de esta prueba, con el apoyo de La Universidad de La Sabana en virtud del contrato **No.179-046-2012**, suscrito con la referida institución universitaria.

La Oficina de Selección y Carrera de la Procuraduría, en cumplimiento del artículo 210 del Decreto Ley 262 de 2000, verificó la validación de las pruebas con preguntas cerradas efectuadas por el contratista Universidad de La Sabana.

SUSTENTO DE LAS RECLAMACIONES

Los concursantes señalados en la parte resolutive del presente acto administrativo, al unísono presentaron reclamación y solicitaron explicación sobre la estructura y contenido de la prueba, el método utilizado para validar la prueba de competencias comportamentales, el sistema de calificación referido a la puntuación definida a cada uno de los componentes de la prueba, el valor de la misma y el puntaje asignado.



CONSIDERANDOS:

Si bien es cierto el inciso segundo del artículo 210 del Decreto Ley 262 de 2000 de manera puntual señala que una vez son validadas las preguntas o verificada su validación por parte de la Oficina de Selección y Carrera de la PGN no se admitirán reclamaciones sobre su contenido por parte de los concursantes, se destaca que frente a la procedencia de las reclamaciones, el artículo 212 ibídem establece que: *“Dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la publicación de los resultados de las pruebas, los concursantes sólo podrán formular reclamaciones por escrito debidamente sustentadas en caso de inconformidad (...) con la estructura y el contenido de las pruebas con pregunta cerrada.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, acogiendo el concepto emitido por la Oficina Jurídica de la Entidad mediante oficio 0525, y en aras a garantizar el debido proceso y los derechos de contradicción y defensa de los concursantes, esta Oficina se permite dar respuesta a las reclamaciones formuladas contra la estructura y contenido de las pruebas con pregunta cerrada de la prueba de competencias comportamentales tal y como se expone a continuación.

En razón a que los reclamantes coinciden en los temas objeto de inconformidad, la Oficina de Selección y Carrera de la PGN los resolverá mediante el presente acto administrativo. Para ello es necesario abordar la temática central motivo de cuestionamiento, de una parte en lo relacionado con la validación de las pruebas y por la otra, en lo referente al sistema de calificación aplicado en el presente concurso, respuestas que se fundamentan en el soporte entregado por la Universidad de La Sabana y en la verificación de validación efectuada por parte de esta Oficina.

La Universidad de la Sabana, mediante certificación de fecha 12 de abril de 2013, con el fin de dar soporte de respuesta a las reclamaciones presentadas, expresó:

“Inicialmente se elaboró un plan de prueba o matriz de doble entrada que comprende las competencias y los indicadores comportamentales así como los niveles correspondientes a cada cargo de acuerdo a las convocatorias objeto a evaluar en el concurso 2012-2013, cuyas competencias comportamentales se fijaron en las convocatorias y en el diccionario de competencias:

(http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/modulo_calidad/133_DICCIONARIO%20DE%20COMPETENCIAS%20COMPORTAMENTALES%205-JUL-12.pdf) y sirvió para dos fines específicos: en la etapa de elaboración de los ítems, permitió definir la cantidad y el tipo de ítems que se elaboraron, y en el ensamble de las pruebas, presenta la distribución real de los ítems con las proporciones indicadas determinando un muestreo de ítems adecuado de acuerdo al universo necesario para una evaluación



objetiva, resultando 100 pares de ítems enfrentados, los cuales se presentaron a cada aspirante en la prueba comportamental, tal como se explicó en la “Guía para la presentación de la prueba de conocimientos y prueba de competencias comportamentales, disponible con anterioridad en (http://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/Guia_pruebas2.pdf).

Dentro de las pruebas que componen el subproceso de selección denominado “Procurando Mérito y Rectitud 2012-2013” y en cumplimiento de la normatividad vigente se decidió una estructura evaluativa para todas las convocatorias a las cuales se sometieron cada uno de los concursantes, la que contendría una prueba de competencias comportamentales de carácter clasificatorio.

La prueba de competencias comportamentales es la que valora las competencias conductuales requeridas para entrar a desempeñar los cargos convocados por la Procuraduría General de la Nación, mediante una prueba escrita.

¿Qué evalúa la prueba de competencias comportamentales?

La prueba de competencias comportamentales alude a las características de la conducta que se requieren como estándares básicos para el desempeño de un empleo, como la motivación, las aptitudes, las actitudes y los rasgos establecidos en el perfil del cargo y el nivel jerárquico de acuerdo con el manual de funciones de la Procuraduría, (Resolución 253 del 9 de agosto de 2012), y en el diccionario de competencias.

En el Manual Específico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales (MF-MC-00-001) se definen entre otras cosas, las competencias comportamentales transversales por perfil de cada cargo de la Procuraduría General de la Nación.

En el diccionario de competencias expuesto en la página de la Procuraduría se definió cada una de las competencias, los niveles y las conductas asociadas a dichas competencias. <http://www.procuraduria.gov.co/portal/manual-funciones.page>

Esta prueba evalúa las características personales relacionadas con las competencias laborales, que se demuestran en forma de conductas de acuerdo a circunstancias específicas de cada cargo y que permiten establecer el posible ajuste al perfil esperado.

La descripción de las competencias comportamentales se encuentra disponible en la “Guía para la presentación de la prueba de conocimiento y prueba de competencias comportamentales”, publicada en la página de la Procuraduría General de la Nación.

La prueba de competencias comportamentales evalúa a través del puntaje dado a conductas específicas (ítems enfrentados) cada una de las competencias explicadas y presentadas con anterioridad en el manual de funciones y en el diccionario de competencias comportamentales, comparando las respuestas del candidato para ver qué tan ajustadas son al perfil de competencias de su cargo. El puntaje final es más alto en la



medida en que el candidato califica más alto en las competencias que los demás participantes.

Diseño de la prueba de competencias comportamentales

El diseño de la prueba comportamental no está relacionado con la preparación académica del aspirante ni con el sentimiento de responsabilidad con el que se haya respondido dicha prueba. El objetivo de la prueba comportamental consiste en evaluar situaciones de conductas alineadas con la misión institucional y apropiadas de acuerdo a la definición de la competencia y los indicadores conductuales que están implícitos en las funciones del cargo. Al analizar las respuestas según los perfiles del cargo, los principios y valores establecidos en el marco institucional según la Visión y Misión de la PGN, el programa estadístico pondera cada respuesta con base en esos criterios establecidos en los indicadores de cada competencia y suma el total de respuestas alineadas de acuerdo con los indicadores conductuales que están implícitos en las funciones del cargo. Luego se totalizan los diferentes puntajes de cada competencia y se califica a todos los participantes con el mismo criterio objetivo.

La estructura de las preguntas se desarrolló partiendo del marco teórico de competencias comportamentales y al ser una prueba generada por psicólogos expertos, partiendo desde un claro marco teórico y fortalecida con análisis estadístico (Análisis factorial modelo Varimax y análisis de ítems modelo Alfa de Cronbach), tiene las características de objetividad y confiabilidad más adecuadas al tipo de concurso.

El modelo de pregunta llamado de “frases enfrentadas” exactamente permite conocer la inclinación nítida del concursante hacia una competencia, sumando los diferentes puntajes de los ítems constitutivos de la misma. Al repetir un contenido similar varias veces y al sumar el puntaje dado a todos los ítems, se toma una medida confiable de la orientación hacia una determinada competencia.

El modelo de frases enfrentadas impide que la persona se autocalifique con puntajes altos en todas las competencias, balanceando de esta manera las inclinaciones hacia cada comportamiento.

El procedimiento desarrollado para construir la prueba fue el siguiente:

- 1. Incorporación del equipo de expertos temáticos para la construcción de los ítems de cada uno de los componentes comportamentales según las especificaciones de los cargos requeridos.*
- 2. Incorporación de expertos validadores del aspecto psicométrico y comportamental de los ítems construidos.*
- 3. Capacitación y entrenamiento a través de talleres por parte de expertos psicómetras con amplia experiencia en construcción de pruebas, del equipo de expertos constructores en los diferentes aspectos psicométricos relevantes y necesarios para la*



construcción técnica de los ítems.

4. *Capacitación y entrenamiento del equipo de expertos constructores en el manejo de la herramienta tecnológica elaborada para el proyecto y utilizada para la construcción y selección de los ítems que conformaron cada prueba.*
5. *Elaboración y validación de los ítems: este proceso consta de los siguientes subprocesos:*

a.- Elaboración del ítem por parte del experto en el tema quien previamente ha recibido capacitación.

b.- Validación de contenido del ítem por parte de expertos en el tema. Este proceso implica revisar, analizar, evaluar y rechazar o aprobar conceptualmente el ítem. Los criterios básicos que los expertos consideraron para determinar si los ítems eran válidos para hacer parte de las pruebas eran: Su adecuación o no, que fueran pertinentes, su redacción, y su independencia. La pertinencia hace referencia a la relación del ítem con lo que la prueba pretende medir y a la concordancia con las competencias comportamentales a evaluar. La redacción, sintaxis y semántica, consiste en el análisis de las palabras adecuadas en cuanto al significado en cada frase del ítem y orden correcto de las mismas en la oración. La independencia de los ítems implica evaluar un aspecto o característica del conocimiento a evaluar y garantizar que no se repitan exactamente ítems con los mismos contenidos en la prueba, aunque sí ítems similares que juntos permitan calificar globalmente la competencia.

c.- Validación del ítem por parte de los psicómetras quienes verificaron los aspectos técnicos y el cumplimiento de normas básicas de elaboración de ítems.

Luego de esta última revisión se hizo una escogencia aleatoria de los ítems que harían parte de cada prueba. Este procedimiento facilitó los procesos de construcción y revisión de los ítems, además generó mayor garantía para la transparencia requerida en el proceso de generación de las pruebas y permitió escoger una muestra aleatoria de un banco de ítems general, amplio y suficiente.

Habiendo seleccionado las preguntas para cada prueba, se prosiguió con el ensamble de las mismas, de acuerdo con el protocolo y los planes de prueba correspondientes, conforme con lo establecido en la estructura de las pruebas inicialmente discutidas y concertadas entre la Procuraduría General de la Nación y la Universidad de La Sabana y que se plasman en la Guía para la presentación de la prueba de competencias comportamentales. Finalmente, el equipo de construcción, ensamble y calificación realizó el proceso de revisión de diagramación en formato digital y sobre pre-planchas de impresión, la cual fue sometida a cuatro lecturas, una de estas efectuada por funcionarios de la Procuraduría en ejercicio de su función legal de verificación y las tres restantes por integrantes del equipo de pruebas.



Posteriormente se hizo una revisión puntual de la generación de las pruebas definitivas, las cuales se guardaron en la cadena de custodia prevista de acuerdo con el plan de organización y seguridad para su impresión y posterior distribución para la aplicación a nivel nacional.

Los resultados publicados se derivan de los datos obtenidos al aplicar las pruebas a los aspirantes al concurso de méritos determinado por la Procuraduría General de la Nación. En la literatura psicométrica a estos procedimientos se les denomina “análisis factorial” y “análisis de ítems” y están relacionados con la validez y confiabilidad de las pruebas.

Las pruebas fueron analizadas para identificar el funcionamiento de las puntuaciones en cada grupo que participó en las 76 convocatorias. El procedimiento de evaluación de una prueba comprende básicamente dos etapas: el análisis o evaluación de cada uno de los ítems de la prueba y el análisis del examen total como instrumento de medición.

El análisis de las pruebas siguió el siguiente procedimiento:

- *Organización de la base de datos de respuestas.*
- *Depuración de la base de datos.*
- *Procesamiento de las bases de datos con el software SPSS y obtención de índices estadísticos.*
- *Análisis factorial y definición de pesos factoriales*
- *Análisis de ítems.*
- *Calificación.*
- *Escalas de confiabilidad Alfa de Cronbach.*
- *Resultado de calificación.*

La prueba como tal es un todo, donde la suma de los puntajes de cada ítem constituye la evaluación.

Posteriormente se hace un análisis estadístico que permite mejorar la confiabilidad de la escala y comparar objetivamente a todos los concursantes. Este es el método científico con el que se construyen los mejores instrumentos psicométricos y permite generar la calificación más objetiva posible para un concurso.

Los puntajes directos de todos los aspirantes en cada competencia, fueron sometidos al cálculo del promedio y de la desviación estándar. Partiendo de esos datos, se calculó el puntaje T, que va de 0 a 100, en donde cada calificación de cada aspirante conservó la misma proporción y puesto frente a los demás concursantes. Posteriormente las calificaciones estandarizadas obtenidas por cada concursante se promediaron ponderadamente, dando como resultado el puntaje final, que refleja la combinación de las competencias comportamentales como un único puntaje, resultado objetivo de las



respuestas de cada persona en la prueba.

El puntaje de cada pregunta se suma y se califica con un puntaje estadístico estándar, que oscila entre 0 y 100. Al calcular la calificación final, el puntaje presenta decimales, por no ser una suma simple sino estandarizada.

La información que se considera importante dentro del análisis de los ítems, que garantiza la calidad de una prueba se presenta a continuación:

Confiabilidad. Las mediciones psicológicas deben ser fiables, consistentes y libres de errores. La confiabilidad se relaciona con la estabilidad, fiabilidad, consistencia, reproductibilidad, predictibilidad y falta de distorsión, en la cual el investigador debe indagar si la prueba mide el mismo conjunto de objetos una y otra vez, si las medidas obtenidas son verdaderas y qué tanto error de medición existe.

La confiabilidad se puede estimar de varias formas dependiendo del objetivo de la prueba. En el análisis de las pruebas aplicadas, se utilizó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. La consistencia interna se da entre ítems y describe el grado de correlación entre éstos, en una escala particular donde se evalúa la homogeneidad de la prueba, se refiere básicamente a los errores que un individuo puede presentar en los puntajes de cada respuesta. El Alfa de Cronbach, por ejemplo, es un indicador del grado de covariación entre los ítems. Este coeficiente tendrá un valor alto (cercano a 1), cuando los ítems covaríen fuertemente entre sí; asumirá valores cercanos a cero, si los ítems covarían de forma escasa. Matemáticamente, Alfa puede asumir valores negativos.

Los valores Alfa de Cronbach obtenidos al procesar las respuestas de los participantes en el concurso “Procurando Mérito y Rectitud 2012-2013, se relacionan a continuación.

Cuadernillo	Competencia 1	Competencia 2	Competencia 3	Competencia 4	Competencia 5
PC01	0.88	0.86	0.69	0.60	0.57
PC02	0.85	0.84	0.66	0.69	0.72
PC03	0.89	0.86	0.73	0.63	0.66
PC04	0.81	0.82	0.78	0.73	0.64

- valor entre 0 y 1, cuando es más cercano a 1 hay mayor confiabilidad.

La tabla muestra los valores de los índices estadísticos de confiabilidad que muestran que los concursantes respondieron pruebas objetivas de alta calidad psicométrica.

Para realizar el análisis psicométrico de las pruebas elaboradas, se utilizó el software SPSS. El análisis psicométrico de cada uno de los ítems incluyó todos los anteriores indicadores que garantizan la calidad de las pruebas.

Proceso de verificación de validación de preguntas por parte de la Procuraduría. La entidad verificó la validación de las preguntas efectuada por el contratista constatando los



procesos que para tal efecto se emplearon y que constan en las respectivas actas de verificación.”

Teniendo en cuenta lo anterior y resaltando que se dio cumplimiento a lo estipulado en el artículo 210 del Decreto Ley 262 de 2000, ya que las pruebas fueron validadas y se utilizaron los métodos y herramientas estadísticas que ofrece la psicometría para tal fin y este procedimiento se verificó por parte de la Oficina de Selección y Carrera de la Procuraduría General de la Nación, no es posible acceder a reclamación alguna efectuada por los concursantes respecto de la estructura y contenido de las pruebas con pregunta cerradas aplicadas en la prueba de competencias comportamentales del proceso de selección que actualmente adelanta la Entidad. La estructura y el contenido de las pruebas se publicó en la “Guía para la presentación de la prueba de conocimiento y prueba de competencias comportamentales”, publicada en la página de la Procuraduría General de la Nación.

En mérito de lo expuesto, el Jefe de la Oficina de Selección y Carrera de la Procuraduría General de la Nación, en ejercicio de sus facultades legales.

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR las reclamaciones presentadas por los concursantes relacionados en el cuadro que se registra a continuación, donde se los identifica por su número de inscripción y documento de identidad.

N°	NÚMERO INSCRIPCIÓN	NÚMERO DOCUMENTO
1	41787030	91480041
2	11356843	52114382
3	71476777	15488504
4	91346715	10486286
5	91348712	9731467
6	31649297	51891758
7	51566930	71365247
8	61768790	10259220
9	61775677	28550745
10	11365027	71223357
11	91354391	80195896
12	1325307	1048208173
13	61773399	14799840

Oficina de Selección y Carrera PBX: Tel. 5878750

Dirección: Cra. 5 N° 15-80 p. 9

www.procuraduria.gov.co - seleccionycarrera@procuraduria.gov.co





14	31651175	80114965
15	21464358	1010166912
16	1332856	79906665
17	51575882	80165154
18	31654968	37326973
19	91355513	71976513
20	21458028	34595070
21	91346986	1030551409
22	1325798	80812968
23	71467708	1061688106
24	81636936	14270488
25	21459906	7172720
26	11359410	7181219
27	1328282	1046399110
28	11362580	75090072
29	71472688	91110388
30	71472778	13701527
31	21465506	41953638
32	1333212	55312214
33	41791286	11935832
34	11365897	74084310
35	1334742	53114950
36	31655781	1020749194
37	71476999	1027883079
38	1336560	79483628
39	21465281	36313276
40	1324885	7179210
41	1325806	27088140
42	21459009	51935636
43	61770257	7224719
44	91347604	1085284859
45	81636840	98708671
46	41784406	1022333079
47	51569089	1075247672
48	31648163	89008574
49	11360055	74182312



50	91349428	1094902386
51	21461752	8717699
52	41786969	12754575
53	21462457	1085246121
54	21462910	13271142
55	41787715	1110449618
56	1330126	22020156
57	11362402	86007760
58	71472050	51879684
59	21464098	7163700
60	71473066	80082151
61	91353189	393472
62	91353412	52017642
63	11364503	52821489
64	91354120	98382535
65	41791252	91531100
66	51576976	13457727
67	61779520	1102809745
68	41793423	1116237495
69	31656633	52916543
70	81646139	80025348
71	61780979	52817322
72	11369304	93290587
73	81647752	18003818
74	91346245	70750918
75	51567571	1047375921
76	51571238	1020718169
77	81639541	7699714
78	11362087	36067584
79	41788034	14272540
80	41789646	79901820
81	41789915	88257869
82	41794277	19459207
83	71478012	60350732
84	31646767	79721078
85	41786940	12646500



86	11365027	71223357
87	81640685	42120626
88	61771552	79272514

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente decisión de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Decreto Ley 262 de 2000.

TERCERO: Contra la presente decisión no procede recurso alguno.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Original firmado por
ANDRÉS CANAL FLÓREZ
Jefe Oficina de Selección y Carrera
Procuraduría General de la Nación.

ACF /