



**RESOLUCIÓN NÚMERO 331
(Noviembre 16 de 2007)**

Por medio de la cual se crea el Comité para la validación y el procesamiento de resultados de las pruebas psicotécnicas del Proceso de Selección Convocatorias 2006-2007 “Fortalecimiento del Talento Humano”

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACION

En uso de las facultades legalmente conferidas en el artículo 7°. Numeral 45, literales a), y b) del Decreto 262 de 2000, en concordancia con los artículos 203 y siguientes, y

CONSIDERANDO:

Que con el objetivo de garantizar el ingreso de personal idóneo a la Procuraduría General de la Nación y el ascenso de los empleados con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la selección y la participación en igualdad de condiciones de quienes demuestren cumplir con los requisitos para desempeñar los empleos, la Oficina de Selección y Carrera de la **Procuraduría General de la Nación** inició el proceso de convocatorias a concurso de méritos 2006 – 2007, el cual se denominó “Fortalecimiento del Talento Humano”.

Que con el propósito de garantizar la transparencia y celeridad de la convocatoria 2006-2007, la Procuraduría General de la Nación y el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES firmaron el Convenio Interadministrativo No. 017 de 2006, cuyo objeto consiste en la prestación de servicios de capacitación, asesoría, orientación y apoyo técnico por parte del ICFES a la Entidad en el concurso de selección de personal por méritos.

Que el proceso de selección de la Procuraduría General de la Nación comprende varias etapas, entre ellas la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, cuya finalidad es establecer las aptitudes, habilidades, conocimientos, experiencia y que las condiciones de los aspirantes correspondan con la naturaleza y el perfil de los empleos que deben ser provistos, permitiendo la clasificación de dichos aspirantes.

Que el proceso de selección está regido por las permanentes directrices del señor Procurador General de la Nación, quien en cumplimiento de la normatividad vigente resolvió desarrollar las siguientes pruebas para evaluar a los aspirantes: de conocimientos, psicotécnica y análisis de antecedentes.

Que la prueba psicotécnica es un instrumento científico que sirve para examinar conductas humanas en circunstancias determinadas; este instrumento sirve para discriminar y medir variables psicológicas permitiendo constatar las aptitudes de una persona para un determinado perfil, siendo el objetivo de esta el evaluar



aquellas características personales o competencias que no se pueden valorar a través de una prueba de conocimientos, establecer que las condiciones de los aspirantes correspondan con la naturaleza y perfil de los empleos que deben ser provistos, y permitir la clasificación de los concursantes.

Que la prueba psicotécnica tiene dos momentos de validación: el primero antes de la aplicación y el segundo, posterior a la aplicación de la prueba.

Que las pruebas de conocimientos y psicotécnica en el proceso de selección, convocatoria 2006-2007 “Fortalecimiento del Talento Humano”, fueron aplicadas el 21 de Octubre de 2007.

Que la prueba de conocimientos tiene carácter eliminatorio y un valor en el concurso del 65% sobre la prueba, mientras que la prueba psicotécnica es de carácter clasificatorio, solo se evaluará a quienes superen la prueba de conocimientos, y tiene un valor del 20% en el concurso.

Que la validación anterior a la prueba cualitativa y cuantitativamente fue realizada por expertos, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: coherencia, pertinencia, relevancia, sintaxis y semántica del ítem y de la estructura de la prueba; una vez aplicada se requiere su validación posterior, la cual deberá efectuarse bajo la metodología de la Teoría de la Respuesta al Ítem (TRI) con los datos arrojados por la totalidad de los concursantes admitidos, realizando un informe de validación teniendo en cuenta los estadígrafos utilizados..

Que para efectuar la validación posterior a la aplicación de la prueba, deberá conformarse un Comité integrado por funcionarios de la Oficina de Selección y Carrera, contratistas de la Procuraduría General de la Nación para prestar sus servicios profesionales en la validación de la batería de la prueba psicotécnica y expertos del ICFES.

Que conforme lo señala el artículo 208 del Decreto 262 de 2000, “las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado y solo serán de conocimiento de los empleados responsables de su elaboración y aplicación, de los concursantes al momento de su aplicación o de la Comisión de Carrera cuando requiera conocerlas en desarrollo de las investigaciones que adelante.”

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Crear el Comité para la validación y el procesamiento de resultados de las pruebas psicotécnicas del Proceso de Selección Convocatorias 2006-2007 “Fortalecimiento del Talento Humano” el cual estará conformado por:



ROCIO BERNAL GARAY	Jefe Oficina de Selección y Carrera.
FREDDY MAURICE CORTÉS ZEA	Asesor de la Oficina de Selección y Carrera.
JULIO CÉSAR PÉREZ MOGOLLON	Profesional Universitario de la Oficina de Selección y Carrera.
ANGELICA CHAVEZ HENRIQUEZ	Profesional Universitario de la Oficina de Selección y Carrera.
CÉSAR IVÁN VELANDIA LÓPEZ	Profesional Universitario de la Oficina de Selección y Carrera.
NORMA MOSOS ECHEVERRY	Profesional Universitario de la Oficina de Selección y Carrera.
ANNE LLIDER GIL BATISTA	Profesional Universitario de la Oficina de Selección y Carrera.
CARLOS ANTONIO PARDO ADAMIS	Experto ICFES
ERNESTO CUCHIMAQUE DAZA	Experto ICFES
CARLOS FORERO APONTE	Contratista de la PGN –Contrato 082 de 2007.
MARTHA LUCIA GÓMEZ GONZALEZ	Contratista de la PGN –Contrato 083 de 2007.
MARTHA CECILIA LOZANO ARDILA	Contratista de la PGN –Contrato 084 de 2007.

ARTÍCULO SEGUNDO: FUNCIONES DEL COMITÉ. Son funciones y responsabilidades del Comité las siguientes:

1. Realizar la validación posterior a la aplicación de la prueba psicotécnica, bajo la metodología de Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) con los datos arrojados en los resultados de la totalidad de los concursantes admitidos que aplicaron las pruebas.
2. Diseñar un manual de interpretación de resultados basado en el marco teórico desarrollado para la construcción de la estructura y de los ítems de la prueba psicotécnica, con el fin de estandarizar la interpretación de los resultados acorde con el perfil del cargo a proveer, y dar a conocer a todo el



equipo de psicólogos profesionales que participan en este ejercicio el protocolo de interpretación asegurando así una aplicación homogénea de conceptos.

3. Capacitar a todos los psicólogos que participarán en la interpretación cualitativa de los resultados en el manejo del manual de interpretación de resultados, el procedimiento y los protocolos establecidos para este ejercicio.
4. Calificar cuantitativamente los resultados de las pruebas psicotécnicas sobre el total de los aspirantes que presentaron los exámenes, para lo cual deberán:
 - a). Seleccionar los estadígrafos y software convenientes, adecuados y eficaces para el procesamiento y análisis de los datos brutos de las pruebas.
 - b). Realizar el procesamiento de resultados de los datos brutos de los aspirantes que presentaron la prueba psicotécnica.
 - c). Validar cada uno los ítems de la prueba psicotécnica, una vez se hayan aplicados los estadígrafos y realizar los ajustes estadísticos pertinentes.
 - d). Realizar el análisis de ítems.
 - e). Elaborar un informe sobre las pruebas aplicadas, en donde se especifique quien construyo las preguntas, los parámetros de construcción, los temas evaluados, los valores porcentuales, los estadígrafos y los modelos psicométricos utilizados; analizando la pertinencia del diseño empleado y formulando recomendaciones para próximas aplicaciones.
5. Realizar la interpretación cualitativa de los resultados de las pruebas de los concursantes que superaron la prueba de conocimientos, teniendo en cuenta el perfil requerido para cada grupo de cargos, y definiendo el perfil para cada uno de los concursantes que aprobaron la prueba de conocimientos con la interpretación cualitativa y el grafico correspondiente del perfil de cada concursante y su comparación con el perfil deseado.
6. Elaborar constancia escrita de las razones del puntaje y de su interpretación, en los casos en los cuales se le asigne un puntaje no aprobatorio al resultado de la prueba psicotécnica.
7. Realizar conforme a lo dispuesto por el artículo 208 del Decreto 262 de 2000, una vez aplicada la prueba psicotécnica, “..un informe firmado por quien las haya diseñado o construido, en el cual consten el objeto de evaluación, las normas y los parámetros de construcción, los temas evaluados y sus valores porcentuales, así como las normas y los patrones de calificación utilizados.”



ARTÍCULO TERCERO: COORDINACIÓN. Designar Como Coordinadora del Comité a la Dra. ROCIO BERNAL GARAY, Jefe oficina de Selección y Carrera, quien tendrá la facultad de citar al comité, formular las actividades y demás que considere pertinentes para el cumplimiento de las funciones del Comité.

ARTÍCULO CUARTO: Los resultados serán publicados por el mismo medio por el cual fueron citados los concursantes a las pruebas, y en cartelera visible al público en Bogotá y en las Procuradurías Regionales sedes de los empleos convocados a concurso, identificándolos con la cédula de ciudadanía.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que el sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Original firmado por

EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN
PROCURADOR GENERAL

RBG/CMC