

RESOLUCIÓN N° 210
6 de agosto de 2007

**Por medio de la cual se adoptan los parámetros aplicables a la prueba
psicotécnica en los concursos de méritos de la Entidad.**

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de sus facultades constitucionales, y legales conferidas en el artículo séptimo numeral 45, literales a) y b), en concordancia con el artículo 203 del Decreto 262 de 2000, siguientes, y

CONSIDERANDO:

Que la Oficina de Selección y Carrera de la ***Procuraduría General de la Nación*** inició el proceso de convocatorias a concurso de meritos 2006 – 2007, el cual se denominó “Fortalecimiento del Talento Humano”.

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 la valoración de estos rasgos se hace a través de las pruebas escritas, de ejecución, análisis de antecedentes, entrevistas, y otros medios técnicos que permitan conocer las áreas de objeto de evaluación y que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros de calificación previamente definidos.

Que mediante el acta 147 del 10 de marzo de 2006, la Comisión de Carrera, en uso de las facultades conferidas en el artículo 240, numeral 2, con el propósito de asegurar una mayor objetividad, transparencia y agilidad en el proceso de selección, aprueba la utilización de la prueba psicotécnica en remplazo de la prueba de entrevista.

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.

Que las pruebas que se van a aplicar son prueba de conocimientos y psicotécnica.

Que la prueba psicotécnica es de carácter clasificatorio y tiene un valor del veinte por ciento (20%) de la calificación definitiva de la convocatoria 2006-2007 “Fortalecimiento del Talento Humano”.

Que la prueba psicotécnica requiere del establecimiento de un marco conceptual adecuado a los niveles de los cargos convocados, para establecer a través de él las competencias específicas para cada nivel y las transversales, para todo el grupo de concursantes.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Aplicar la prueba psicotécnica, en el proceso de selección correspondiente a la convocatoria 2006-2007, el mismo día de la prueba de conocimientos, de acuerdo como lo establezca el nominador. Prueba que será calificable a los concursantes que superen la de conocimientos, ejecución o aptitud, y que se presenten en el día y el lugar convocado para dicha prueba.

ARTÍCULO SEGUNDO: ESTRUCTURA. La prueba psicotécnica tendrá una estructura soportada mediante marco conceptual, con una definición del componente, definición de las unidades de competencia con sus respectivos indicadores.

ARTÍCULO TERCERO: OBJETIVO. El objetivo de la prueba psicotécnica es 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.

ARTÍCULO CUARTO: VALIDACIÓN. La prueba psicotécnica tendrá dos momentos de validación: el primero antes de la aplicación, realizado cualitativa y cuantitativamente por jueces o expertos, teniendo en cuenta los siguientes parámetros: coherencia, pertinencia, relevancia, sintaxis y semántica del ítem y de la estructura de la prueba; y el segundo, posterior a la aplicación de la prueba, el cual se hará bajo la metodología de Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) sobre el resultado arrojado por la totalidad de los concursantes admitidos. Se realizará un informe de validación teniendo en cuenta los estadígrafos más significativos.

ARTÍCULO QUINTO: DEFINICIÓN. La prueba psicotécnica siempre será un instrumento diseñado con preguntas predeterminadas acordes con las competencias que se pretenden medir, de acuerdo con la naturaleza y el perfil del cargo por proveer. Con el objeto de obtener de una manera sistemática y precisa, información concreta sobre los aspectos que se quieren explorar de una forma fija y determinada. Definidas competencias y tipos de competencias, así:

- 1) **Competencia:** Conjunto de conductas, habilidades, rasgos personales que permiten garantizar el éxito de una persona en la ejecución de una función o empleo. Las competencias deben describirse y detallarse en términos de conductas observables, con unidades de competencia y sus respectivos indicadores; de esta manera se evita la libre interpretación de los términos y se unifica el criterio por todos los evaluadores.
- 2) **Competencias comportamentales:** Es el conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. Estas competencias se dividen en transversales o generales, que se refieren a las competencias que deben tener todos los integrantes de una organización; y específicas, que evalúan los comportamientos de un individuo en un área de desempeño determinada.

ARTÍCULO SEXTO: PROCEDIMIENTO. Para la interpretación de los resultados se seguirá el siguiente procedimiento:

1. 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 por proveer, y dar a conocer a todo el equipo de psicólogos profesionales que participarán en este ejercicio el protocolo de interpretación, asegurando así una aplicación homogénea de conceptos.
2. Capacitar a todos los psicólogos que participarán en la interpretación cualitativa de los resultados en: el instrumento de estandarización, el procedimiento y los protocolos establecidos para este ejercicio.
3. 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.
4. Realizar un informe, una vez aplicada la prueba psicotécnica, sobre el diseño y construcción del instrumento aplicable, en el cual consten el objeto de evaluación, las normas y parámetros de construcción, las competencias evaluadas y sus definiciones, así como las normas y los patrones de calificación utilizados. El anterior documento será elaborado por la Oficina de Selección y Carrera.

ARTÍCULO SÉPTIMO: RESPONSABILIDADES. La Oficina de Selección y Carrera será la responsable de la elaboración del instrumento que se utilizará para el desarrollo de la prueba psicotécnica.

ARTÍCULO OCTAVO: El instrumento utilizado para el desarrollo de la prueba psicotécnica tendrá carácter reservado y sólo será de conocimiento de los funcionarios 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.

ARTICULO NOVENO: 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 territoriales sedes de los empleos convocados a concurso, identificándolos con la cédula de ciudadanía.

ARTICULO DECIMO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE.

EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZON
PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN