

Bogotá D. C., 30 de junio de 2010

Of. 17579

03 - 02 - 2010 - 22613

Doctor:
SAÚL CRUZ BONILLA
Secretario General (E)
H. Senado de la República
Calle 10 No. 7-51 Capitolio Nacional
Bogotá D.C.

 Código: 12367

Recibe : EDGAR PEREZ
Anexos : Of. C.N.S.C.-Saul Cruz B

Ref.: Proposición 194 de 2010.

Distinguido Dr. Cruz,

De manera cordial, damos respuesta al cuestionario correspondiente a la proposición 194 del H. Senado de la República, en aplicación del artículo 113 de la Constitución Política Nacional, en cincuenta y un (51) folios.

De otra parte, esta entidad estará radicando, en la oportunidad legal, el informe al Congreso de la República de que trata el literal i) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.

Así mismo, es importante precisar que en cumplimiento del artículo 12 de la Ley 1033 de 2006, esta Comisión rinde informe trimestral de todas sus actividades a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República, informes que han sido sustentados por el Presidente de la entidad.

Finalmente, de manera respetuosa le informo que conforme al Literal a) del artículo 10 de la Ley 909 de 2004, los empleos de comisionado son asimilables al empleo de Ministro de despacho, sólo para efectos salariales y prestacionales.

De la manera más atenta,


JORGE ALBERTO GARCÍA GARCÍA
Presidente

CC. Comisionados CNSC.

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

**RESPUESTA A CUESTIONARIO CORRESPONDIENTE A LA PROPOSICIÓN
NUMERO 194 DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA**

Pregunta 1. Si como responsable de la Administración y Vigilancia de la Carrera Administrativa, en las convocatorias a los concursos de selección y en los procesos de selección que viene adelantando la CNSC, ¿se ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades, garantizando las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva, si han adoptado las medidas necesarias, pertinentes y de qué forma?

Es importante precisar que los principios, presupuestos, así como las etapas de los procesos de selección por mérito están previamente establecidos en la Ley, de tal manera que la Comisión Nacional del Servicio Civil al adelantar dichos procesos, no hace más que aplicar los fundamentos normativos que el propio Legislador ha determinado al respecto. En tal virtud, los procesos de selección adelantados por esta comisión han garantizado la libre concurrencia e igualdad en el ingreso al servicio estatal.

Ahora bien, en lo que corresponde a la Convocatoria 001 de 2005 el tratamiento igual a todos los aspirantes se ve reflejado a lo largo de todas las etapas concursales, de las cuales se pueden resaltar los siguientes aspectos:

1. En la etapa de inscripciones, la venta de PINES (Número de Identificación Personal para la Inscripción) se realizó a través de los Bancos Popular, Agrario y Cafetero, entidades que prestaron el servicio en todos los municipios del país, garantizando con ello la igualdad de oportunidades en la inscripción del proceso de selección y de paso la libre concurrencia.
2. Se aplicó una misma Prueba Básica General de Preselección – PBGP y de competencias comportamentales por niveles jerárquicos.
3. Las reglas y criterios de evaluación de la prueba de análisis de antecedentes fueron igualmente uniformes para todos los aspirantes de acuerdo al empleo seleccionado. Así mismo, la prueba de competencias funcionales fue igual de acuerdo al nivel jerárquico y empleo escogido.
4. En cada una de las etapas de escogencia de empleo específico los aspirantes tuvieron la oportunidad de escoger el empleo de su preferencia sin más

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

limitaciones que el nivel jerárquico escogido en la Fase I de la convocatoria y en el caso de la Aplicaciones IV y VI de la prueba de la actividad de desempeño o grupo asociado a la prueba de competencias funcionales.

5. Con el fin de garantizar la participación de las personas con discapacidad, la CNSC dispuso que al momento de la inscripción al proceso de selección, a través del aplicativo virtual dispuesto para tal efecto, los aspirantes expresaran las limitaciones de que adolecían para la presentación de las pruebas escritas, encontrándose el siguiente resultado:

LISTADO DE DISCAPACIDADES DE LOS INSCRITOS FASE I

Total

inscritos: 619.652

Por Niveles	Invidente	Sordo con Interprete	Sordo sin interprete	Motriz
Asesores	13	0	6	83
Asistenciales	64	13	41	289
Profesionales	90	9	67	477
Técnicos	66	10	65	323
TOTALES FASE I	233	32	179	1.172

LISTADO DE DISCAPACIDADES DE LOS INSCRITOS FASE II

Total

inscritos: 114.018

Por aplicación	Invidente	Sordo con Interprete	Sordo sin interprete	Motriz
1	0	0	0	0
2 y 3	5	0	8	44
4	18	0	30	172
5	5	1	9	40
Grupo 2	14	7	19	62
TOTALES FASE II	42	8	66	318

Por otra parte, en lo que se refiere a la Convocatoria para proveer empleos docentes y directivos docentes, la CNSC ha garantizado las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva de la siguiente manera:

1. Todas las personas interesadas en participar en la convocatoria tuvieron la oportunidad de hacerlo teniendo en cuenta que el procedimiento, reglas de la

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
 Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
 Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

convocatoria, información sobre adquisición del PIN han sido divulgadas a través de la WEB de la CNSC y de otros mecanismos como video-conferencias, entre otros.

2. También han sido objeto de amplia divulgación la forma y lugar de realización de pruebas y su valoración. Las pruebas practicadas en las convocatorias para proveer empleos docentes y directivos docentes fueron aplicadas de la siguiente manera:

2.1 La prueba de aptitudes y competencias básicas y la prueba psicotécnica, el mismo día para todos los concursantes y en forma simultánea en diferentes ciudades del país. Esta prueba fue elaborada y aplicada por el ICFES.

2.2 La prueba de análisis de antecedentes se aplicó a través de las universidades que fueron contratadas por la CNSC luego de adelantar un proceso licitatorio, en diferentes ciudades las cuales fueron organizadas por macro - regiones. Esta prueba tuvo como propósito verificar el cumplimiento del requisito mínimo para acceder al empleo y analizar estudios y experiencia adicionales.

2.3 La prueba de entrevista se aplicó igualmente en diferentes ciudades por las universidades contratadas y en ellas estuvieron presentes equipos de evaluadores con experiencia y conocimiento en el tema. En muchas de las entrevistas se hizo acompañamiento por parte de un delegado de la CNSC a efectos de verificar la correcta aplicación del protocolo en igualdad de condiciones para todos los participantes y en los casos en los que se encontraron observaciones, se hicieron conocer en forma inmediata al coordinador de tal proceso para que en curso mismo de la prueba de entrevista se aplicara el correctivo necesario.

3. En todos los casos señalados, luego de la aplicación de las pruebas y de la publicación de resultados, se otorgó a los participantes, la posibilidad de efectuar reclamaciones a fin de garantizar que la igualdad en la participación en la convocatoria fuera real y efectiva. Todas las reclamaciones fueron resueltas y aquellas que generaron modificaciones en los resultados, fueron publicadas con el cambio respectivo.

Para efectuar los cambios realizados se consultaron los resultados a las universidades a fin de verificar la información suministrada por el elegible.

Adicionalmente una vez consolidado el puntaje de todas las pruebas se dio nuevamente la oportunidad de presentar reclamación y en los casos en que

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

efectivamente el participante tenía la razón se procedió a efectuar la modificación en lista de elegibles.

En los casos en los que se detectaron situaciones que generaron el retiro de lista de elegibles de algunos participantes, se expidió el acto administrativo correspondiente, debidamente motivado al cual se le dio la debida publicidad a través de la WEB y del correo electrónico registrado en el momento de la inscripción.

4. Se expidieron las listas de elegibles conformadas por los participantes que superaron las pruebas eliminatorias, una vez publicadas se dio la posibilidad de presentar nuevamente reclamaciones.

5. Publicadas las listas a través de WEB y estando en firme, se solicitó a las 66 entidades territoriales participantes en la convocatoria, previa delegación efectuada mediante acto administrativo, la realización de las audiencias públicas de selección de plaza en institución educativa.

6. Se han recibido y tramitado las solicitudes y quejas presentadas por los elegibles frente a posibles irregularidades detectadas en el curso del proceso y se ha puesto en conocimiento de otras autoridades competentes cuando el caso así lo amerita.

En cuanto a las medidas que se han adoptado dentro de la Convocatoria para proveer empleos docentes y directivos docentes, la CNSC ha adelantado las siguientes acciones:

1. Ha efectuado requerimientos a las entidades territoriales participantes en las Convocatorias para que:

- Informen la OPEC.

- Adelanten con prontitud las audiencias públicas de selección de plaza en institución educativa, con fundamento en la delegación conferida por la CNSC para tal efecto. En todo caso se ha efectuado acompañamiento a casi la totalidad de las audiencias adelantadas por las 66 entidades territoriales participantes. En la actualidad ya se están adelantando segundas audiencias en algunas entidades territoriales en las que se pretende proveer las nuevas vacantes surgidas con posterioridad a la primera audiencia. En estas audiencias se contó con el acompañamiento y apoyo del MEN a través de sus delegados. En las audiencias públicas de selección de plazas se hace una

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

exposición sobre las reglas que la rigen a fin de garantizar el derecho de igualdad de los elegibles al momento de hacer su escogencia.

- Informen sobre el uso de lista de elegibles. En este punto se hace un seguimiento permanente con las entidades a efectos de establecer quién es el último elegible nombrado y posesionado en cada entidad territorial, en las diferentes áreas objeto de convocatoria. Este seguimiento permite controlar no solamente que se cumpla con el deber de informar sobre los movimientos generados en planta de personal docente, sino además garantizar que en efecto la lista se agote en estricto orden de mérito garantizando así las condiciones de acceso real y efectivo al empleo público.

2. Ha efectuado visitas a algunas entidades territoriales a efectos de establecer el cumplimiento a las normas que rigen las convocatorias, de manera especial para establecer la veracidad de quejas recibidas en las que se pone en conocimiento la existencia de vacantes definitivas y nombramientos provisionales en áreas en las que existe lista de elegibles vigente.

Como resultado de esas visitas se hicieron requerimientos y solicitudes de información.

3. Se adelantan las actuaciones administrativas que conforme a la normatividad vigente nos corresponde.

4. Se atienden y tramitan quejas presentadas por los elegibles, relacionadas con la lentitud en los procesos de nombramiento y posesión, con el conocimiento de vacantes al parecer no reportadas y en general con los temas inherentes a las convocatorias.

5. Se hace continuo seguimiento al pago que las entidades territoriales deben efectuar por el uso de lista de elegibles.

Pregunta 2.- En la elaboración de la Prueba Básica General de Preselección y en la aplicación de la Prueba Específica, ¿se han tenido en cuenta situaciones de los aspirantes tales como: El nivel jerárquico al cual se aspira; profesión y oficio; situación étnica; lenguaje e idioma; incapacidad física parcial; estudio y experiencia; tiempo de terminación de estudios, la región entre otros?

La Convocatoria No. 001 de 2005 se dividió en dos Fases: Fase I, que consistió en la aplicación de la prueba básica general de preselección; y Fase II, que consiste

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

en la escogencia e inscripción a empleo específico, aplicación de las pruebas de competencias laborales (funcionales y comportamentales), verificación del cumplimiento de requisitos mínimos, aplicación de pruebas de análisis de antecedentes, conformación de listas de elegibles y período de prueba.

1. Nivel Jerárquico.

En la elaboración de la PBGP se tuvieron en cuenta los niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos del Estado. En este sentido, fueron diseñadas pruebas diferentes según los niveles de los empleos (asistencial, técnico, profesional y asesor).

Respecto de las pruebas específicas, se diseñaron dos (2) pruebas de competencias comportamentales; una aplicable a aspirantes a empleos de los niveles asesor y profesional y la otra, para aspirantes a empleos de los niveles técnico y asistencial. A su vez, el procesamiento en cada una de las pruebas fue diferente dependiendo del nivel jerárquico.

En la elaboración de pruebas de competencias funcionales también se tuvo en cuenta el nivel de los empleos. En los niveles asesor y profesional se diseñaron pruebas que evalúan la capacidad del aspirante para interpretar, argumentar y proponer en contextos temáticos relacionados con las actividades misionales, estructura y funcionamiento del sector de la entidad o con las temáticas relacionadas con las actividades de apoyo, de acuerdo al empleo escogido. Por su parte, las pruebas de los niveles técnico y asistencial se elaboraron para evaluar temáticas relacionadas con las actividades de desempeño, según la agrupación a la que se asocie el empleo.

Las pruebas fueron diseñadas por niveles jerárquicos en consideración a la naturaleza general de las funciones establecida para cada uno de ellos en los Decretos Ley 785 y 770 de 2005, por los cuales se establece el sistema de funciones y requisitos para los empleos del orden territorial y nacional, respectivamente, así:

Artículo 4°. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

4.1. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

4.3. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

También, debe tenerse en cuenta que la reglamentación que rige la aplicación de la prueba de análisis de antecedentes es disímil entre los niveles asesor y profesional y técnico y asistencial. En estos últimos niveles se valoraron de manera diferente los criterios de educación y experiencia, además de considerarse aspectos relevantes con relación al criterio educación formal y educación para el trabajo.

2. Situación Étnica – lenguaje e idioma

En la Convocatoria No. 001 de 2005 no se convocaron empleos de comunidades indígenas ni raizales, por cuanto estos tienen una reglamentación especial contenida en los Decretos 3323 de 2005, 140 y 3986 de 2006 y el Decreto 3446 de 2007, entre otros.

3. Incapacidad Física.

En los Aplicativos Web de inscripción a la convocatoria y escogencia a empleo específico los aspirantes tuvieron la oportunidad de expresar la incapacidad física de que adolecían. La CNSC se comunicó con cada una de las personas para constatar la información y coordinar las medidas tendientes a garantizar la presentación de las pruebas en igualdad de condiciones.

Para garantizar la presentación de las pruebas de los aspirantes que manifestaron a través del aplicativo las limitaciones de que adolecían, la CNSC tomó las siguientes medidas: 1) A los aspirantes invidentes les asignó lector y eliminó las preguntas con gráficos; 2) A los aspirantes que manifestaron limitación de sordera y solicitaron intérprete, éste les fue asignado; 3) A los aspirantes que declararon dificultad motriz por diferentes situaciones, les fue asignado sitio de presentación de pruebas de fácil acceso, e incluso a una aspirante que manifestó dificultad de

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

desplazamiento por embarazo de alto riesgo le fue aplicada la prueba en la residencia.

4. Estudio y experiencia, tiempo de terminación de estudios.

En la PBPG no se consideraron criterios de estudio y experiencia, toda vez que aún los aspirantes no se han inscrito a un empleo determinado. Los criterios de estudio y experiencia son considerados en la Fase II del proceso de selección, verificación del cumplimiento de requisitos mínimos para el ejercicio del empleo y en la prueba de análisis de antecedentes.

La verificación del cumplimiento de requisitos mínimos para el ejercicio del empleo consiste en la confrontación de las certificaciones expedidas por los aspirantes frente al perfil del empleo escogido.

La prueba de análisis de antecedentes consiste en la valoración de los criterios de estudios de experiencia conforme a las tablas establecidas por la CNSC en el reglamento. Sobre este aspecto, es importante destacar que conforme al literal a) del artículo 11 de la ley 909 de 2004 es función de la CNSC relacionada con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, "establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollará los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley".

La prueba de análisis de antecedentes fue aplicada respetando el principio de igualdad. En este sentido, los criterios adoptados y aplicados en la misma fueron uniformes para todos los aspirantes. Así mismo, se observó en su integridad el decreto ley 760 de 2005, por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la CNSC para el cumplimiento de sus funciones, de esta manera, los términos y condiciones establecidos para las reclamaciones contra los listados de no admitidos al proceso de selección así como las reclamaciones contra los resultados de las pruebas, se llevaron a cabo respetando el principio del debido proceso que debe regir las actuaciones administrativas.

5. Región.

La convocatoria No. 001 de 2005 es un concurso realizado en cumplimiento del artículo transitorio de la Ley 909 de 2004. En este sentido, fueron convocados los empleos en vacancia definitiva de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial y de las demás que se rigen por dicha ley.

La RBGP mide las competencias básicas que debe poseer todo servidor público, independientemente si se trata de empleados vinculados a entidades del orden

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

PRUEBAS		NIVELES ASESOR, PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL	
		Valor porcentual dentro del concurso	Carácter de la prueba
Prueba básica general de preselección		40%	Eliminatorio
Competencias laborales	Prueba escrita de competencias funcionales	30%	Eliminatorio
	Prueba escrita de competencias comportamentales	10%	Clasificatorio
Análisis de antecedentes	de Estudios	10%	Clasificatorio
	de Experiencia	10%	

Tal como se observa en el gráfico anterior, a la Prueba Básica General de Preselección y a la prueba escrita de competencias funcionales, se les otorgó un valor del cuarenta (40) y treinta (30) por ciento, respectivamente, en contraste con un diez por ciento (10%) otorgado a la prueba de análisis de antecedentes en su modalidad de experiencia.

Por su parte, para la Convocatoria Docente, se estableció lo siguiente:

"CARÁCTER Y PONDERACIÓN: Las pruebas que se aplicarán en el presente proceso de selección de mérito se registrarán por los siguientes parámetros:

Prueba	Carácter	Calificación aprobatoria	Valor en el Concurso		Responsable
			Para docentes	Para directivos docentes	
Aptitudes y Competencias	Eliminatoria y Clasificatoria	60/100 para docentes y 70/100 para directivos docentes	55%	45%	ICFES
Psicotécnica	Clasificatoria	NA	10%	10%	ICFES
Antecedentes	Clasificatoria	NA	20%	30%	CNSC o delegado
Entrevista	Clasificatoria	NA	15%	15%	CNSC o delegado

NA: No aplica"

Así mismo, mediante Resolución 811 de 2009, se fijaron las reglas para la verificación de requisitos y valoración de antecedentes de los aspirantes, entre las que se previó una asignación de treinta sobre cien (30/100) por el título exigido

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

como requisito mínimo, con la finalidad de que los recién egresados tuvieran acceso a puntaje.

También se adoptó el protocolo para la realización de la entrevista garantizando la objetividad e igualdad de trato a todos los aspirantes.

Pregunta 4. ¿Qué firma especializada elaboró la Prueba Básica General de Preselección – PBGP - y quien la Prueba Específica?

La PBGP fue elaborada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP -, en observancia del párrafo transitorio del artículo 10 de la Ley 1033 de 2006, que establece:

"Parágrafo. Con el fin de garantizar la oportuna ejecución del proceso de selección para la provisión de empleos de carrera, la Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará la Fase I, Prueba Básica General de Preselección de la Convocatoria No. 001-2005, a través de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, con el apoyo del ICFES y el soporte tecnológico de la Universidad de Pamplona.

La ESAP asumirá hasta el cincuenta por ciento (50%) del valor del diseño, construcción y aplicación de la Prueba Básica General de Preselección con cargo al presupuesto de la vigencia fiscal 2006, para lo cual dispondrá de los recursos asignados para la aplicación de la Ley 909 de 2004 y el valor restante con cargo al presupuesto de la CNSC".

Las pruebas de competencias funcionales y de competencias comportamentales fueron elaboradas por la UT GRIES, por haber sido seleccionada en un proceso licitatorio adelantado por la CNSC para tal efecto.

Pregunta 5. ¿Qué metodología ha empleado la CNSC o la firma que elaboró estas pruebas de evaluación y calificación?

Adjunto remitimos documentos contentivos de:

- La metodología adoptada para la clasificación de las pruebas de competencias funcionales y comportamentales, (Anexo 1)
- Protocolo de procesamiento de la Prueba Básica General de preselección. (Anexo 2)

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Preguntas 6 y 8.

¿Cuáles entidades del Estado han sido sancionadas o qué nominadores han sido multados, por el incumplimiento a las normas y los procedimientos legales sobre la materia?

¿Qué gestión viene cumpliendo la CNSC con respecto a la vigilancia y control de la Carrera Administrativa, en todo el territorio nacional?

De conformidad con lo establecido en el artículo 130 de la Constitución Política y en el artículo 7° de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil es la entidad responsable de la administración y vigilancia de los sistemas de carrera de los servidores públicos, excepción hecha de las que tienen carácter especial.

A su turno, el artículo 12 de la Ley 909 de 2004, establece las atribuciones que en materia de vigilancia debe ejercer esta Comisión, las cuales para efectos metodológicos y, atendiendo la finalidad, pueden clasificarse en tres tipos: i) A fin de garantizar la adecuación de las convocatorias al principio de mérito; ii) De garantía de los derechos preferenciales de carrera administrativa y, iii) Con el propósito de salvaguardar, en sede administrativa, el cumplimiento de las normas de carrera administrativa.

En tratándose de la vigilancia que se ejerce con fines de garantizar la **adecuación de las convocatorias al principio de mérito**, la Comisión Nacional del Servicio Civil cuenta con la potestad de suspender y/o dejar sin efectos (total o parcialmente) los procesos de selección afectados por irregularidades acaecidas contra el principio de mérito. En ejercicio de dicha competencia, la CNSC ha adelantado actuaciones en relación con procesos de selección desarrollados, entre otros, por algunas entidades territoriales en relación con la provisión de empleos para etnoeducadores, entre las que se encuentran las convocatorias de Magdalena,¹ Santa Marta y Sucre y Chocó.

En los casos en que se detectó irregularidades que afectaban el principio de mérito, la CNSC intervino en el ámbito de sus competencias, coadyuvando en el restablecimiento del principio del mérito en dichos procesos.

¹ La CNSC reglamentó el concurso una vez se dejó sin efectos el proceso adelantado por la Gobernación del Magdalena, después de las denuncias de los concursantes. Como se dejó en firme la prueba integral etnoeducativa del ICFES, la CNSC aplicó la prueba de análisis de antecedentes, publicó resultados a 196 concursantes y se recibieron 20 reclamaciones.

En el desarrollo de dichas actuaciones se ha tenido especial consideración en cuanto a la participación de la Comisión Pedagógica Nacional de comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales - CPN, la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo delegada para grupos étnicos y los Ministerios de Educación, y del Interior y de Justicia.

De igual manera y fruto del interés que existe por parte de la Comisión de resolver la problemática existente en materia de carrera administrativa y empleo público en relación con los derechos de las comunidades negras, afrodescendientes, palenqueras y raizales, se ha participado en el proceso liderado por el Departamento Nacional de Planeación frente a la formulación del documento CONPES para la atención a dichas comunidades.

Ahora bien, la Comisión como entidad administradora de los sistemas de carrera administrativa general y las especiales de origen legal, ha ejercido una actividad de autocontrol frente a los procesos de selección que adelanta, originando incluso actuaciones administrativas respecto a sus propias convocatorias.

Así por ejemplo, se adelantó actuación administrativa luego de que fuera puesto en conocimiento de la entidad un presunto fraude a la Prueba Básica General de Preselección – PBGP dentro de la Convocatoria 01 de 2005, la cual fue resuelta con archivo, luego de que se evidenciara la carencia de mérito para continuarla; De igual modo, se han adelantado actuaciones de verificación y control en relación con el retiro de empleos de la OPEC (Contra el Municipio de Cartago – Valle del Cauca y contra la Alcaldía de Barranquilla), con nombramientos en período de prueba en sedes distintas a las ofertadas (Contra Corporación Autónoma Regional del Cauca y Corporación Autónoma Regional del Valle del Cauca) y con la suspensión de un período de prueba (Contra el SENA).

Por otra parte, la labor que efectúa la Fase II de la Convocatoria 01 de 2005, referente a la resolución de reclamaciones que presentan los aspirantes tanto en la etapa de no admitidos, resultados de la prueba de análisis de antecedentes y listas de elegibles, evidencia gestión de vigilancia en lo referente al literal h), artículo 12 de la ley 909 de 2004, ya que asumidas éstas, la CNSC, toma las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso a la carrera administrativa.

En virtud de lo anterior a continuación se efectúa una sucinta relación en relación con el ejercicio de la función de vigilancia que ejerce la Fase II de la Convocatoria 001 de 2005 en las distintas etapas de reclamaciones, así:

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnscc@cnscc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

A continuación se relaciona el total de reclamaciones recepcionadas a través del aplicativo y por medio físico:

TIPO RECLAMACIÓN	DE TOTAL RECLAMACIONES
CONTRA LISTAS DE ELEGIBLES	208
CONTRA ANALISIS DE ANTECEDENTES	1725
CONTRA NO ADMITIDOS	2158

A su turno, respecto al proceso de selección para la provisión de empleos docentes y directivos docentes, se atendieron las siguientes reclamaciones:

ENCARGADOS	ETAPAS	No. RECLAMACIONES
ICFES	INSCRIPCION	7822
	ACTUACIONES ADMINISTRATIVA	3162
UNIVERSIDADES	ANTECEDENTES	7822
	ENTREVISTAS	860
CNCS	CONOLIDADO DE PRUEBAS	1619
	RECLAMACION LISTAS	667
	TOTAL	21952

Se debe recalcar que respecto al uso de las listas de elegibles derivadas de las Convocatorias 056 - 122 de 2009, se hace seguimiento permanente. En tal virtud, una vez adelantadas las audiencias públicas de selección de plaza por parte de las entidades territoriales participantes en las convocatorias, corresponde hacer uso de lista de elegibles por área, para lo cual la CNCS a través del Despacho que gerencia la convocatoria hace constantes requerimientos a las entidades para que informen sobre el avance en los nombramientos y posesiones derivados de tal actividad y tener claridad sobre el nombre y ubicación en lista del último elegible nombrado y/o posesionado. Igualmente hizo seguimiento al uso de listas de elegibles derivadas de las Convocatorias 004 - 052 de 2006, las cuales tuvieron vigencia, salvo algunas excepciones hasta el pasado 8 de junio del año 2010.- Se hicieron requerimientos constantes a las entidades territoriales pidiéndoles agotar las listas ante la existencia de vacantes definitivas.

Línea nacional CNCS 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
 Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
 Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Adicionalmente y con el fin de recaudar el valor correspondiente al uso de la lista de elegibles, solicita a las entidades la expedición del certificado de CDP que respalde tal uso, para proyectar el acto administrativo por medio del cual se imparte la autorización y en coordinación con el área financiera se hace seguimiento a la realización del pago efectivo.

Se resalta que la CNSC hizo acompañamiento a casi la totalidad de las audiencias públicas de selección de plaza adelantadas por las 66 entidades territoriales participantes en las convocatorias 056 - 122 de 2009.

En algunos casos y de manera oficiosa se adelantaron las diligencias encaminadas a citar directamente a los elegibles que conforman las listas derivadas de la convocatoria 2006 a las audiencias preparadas por las entidades territoriales para la convocatoria 2009, ante la negativa de las entidades a hacerlo directamente.

Se efectuaron visitas a algunas entidades territoriales con el propósito de verificar el estado de listas de elegibles y la existencia de empleos vacantes de manera definitiva en todas las áreas.

Ahora bien, otra de las dimensiones de la facultad de vigilancia la constituye la salvaguarda de los **derechos preferenciales** que la carrera administrativa otorga a sus adscritos, la cual se ejerce a través de la interposición de reclamaciones, cuya primera instancia de resolución corresponde a las Comisiones de Personal,² en tanto, la segunda es exclusiva de la Comisión Nacional.³

En este punto, es relevante señalar que el derecho preferencial que ha demandado la atención de un mayor número de reclamaciones ante esta Comisión es el que tiene que ver con el derecho a la incorporación, como producto de la supresión de aquellos empleos cuyos titulares ostentan derechos de carrera administrativa. Al respecto, sobresalen las reclamaciones planteadas luego de las reestructuraciones sucedidas en la Alcaldía de Palmira y el Instituto Colombiano Agropecuario – ICA, cuya resolución ha generado, entre otros aspectos, un resultado positivo en la construcción de confianza en el sistema, pues por esta vía se ha ido consolidando una línea doctrinal en cuanto al respeto del derecho de incorporación de los empleados que ostentan derechos de carrera y se han podido corregir en sede administrativa los errores que surgen en su aplicación.

Así mismo, se han tramitado en segunda instancia las reclamaciones por presunta desmejora laboral, interpuestas por setenta y tres (73) servidores

² Literales b) y e) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004.

³ El literal d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, faculta a esta Comisión para resolver en segunda instancia las reclamaciones

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

docentes vinculados con el servicio educativo estatal administrado por la Entidad Territorial certificada de Bogotá D.C.

Frente a veinticuatro de los setenta y tres servidores docentes reclamantes, se comprobó la desmejora laboral, razón por la cual se ordenó al Secretario de Educación de Bogotá D.C., designar mediante incorporación a los reclamantes en las vacantes del empleo de Rector, presentes en el servicio educativo oficial que administra la entidad certificada de Bogotá D.C. En cuanto a las reclamaciones de los cuarenta y nueve servidores docentes restantes, se determinó abrir un término probatorio por espacio de 30 días hábiles, el cual concluirá el 30 de julio de 2010, o antes si se incorpora la totalidad de elementos probatorios requeridos para determinar los supuestos jurídicos y de hecho necesarios para resolver las reclamaciones.

En tal sentido, es preciso señalar que en el período 2009 – 2010, se han adelantado doscientas setenta y siete (277) actuaciones de atención de reclamaciones por derechos preferenciales, de las cuales ciento ochenta y seis (186) fueron por derecho a incorporación, diez (10) por encargo y ochenta y uno (81) por presunto desmejoramiento laboral.

Finalmente, en relación con la facultad de vigilancia otorgada a esta Comisión con el propósito de salvaguardar la correcta aplicación y **cumplimiento de las normas de carrera administrativa**, es preciso señalar que la ley confirió la posibilidad de imponer a los servidores de las entidades nacionales y territoriales, sanciones de multa, cuando se compruebe la violación de normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por la Comisión. Los efectos de tales actuaciones estarían encaminados en dos sentidos: i) a la emisión de instrucciones precisas para enmendar la irregularidad evidenciada y/o, ii) a la imposición de multas por violación de las normas de carrera administrativa y/o por desobedecimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por esta Comisión.

Frente a este aspecto del ejercicio de la vigilancia, se resalta la sanción de multa que impuso la CNSC, al Director General de la Unidad de Planeación Minero Energética - UPME, servidor responsable de aplicar la normatividad que regula la carrera administrativa, al omitir su obligación de dar posesión a un ciudadano que luego de haber participado en un concurso de mérito, había ocupado la primera posición en una lista de elegibles.⁴

⁴ Resolución No. 0280 del 20 de mayo de 2009. El cargo se basó en la violación de los artículos 31 y 55 de la Ley 909 de 2004, el artículo 46 del Decreto 1950 de 1973, el artículo 32 del Decreto 1227 de 2005 y el línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Dicha decisión constituye un precedente importante, no sólo por la garantía que brinda en torno a la aplicabilidad de las normas de carrera, sino en cuanto al ejercicio mismo de la potestad coercitiva que se le ha otorgado a esta Comisión para imponer sanción de multa a aquellos vigilados que infringen las normas de carrera administrativa.

De igual manera es relevante traer a colación la reciente sanción impuesta al Gobernador del Magdalena, por la vulneración de normas de carrera administrativas relacionadas con la reubicación de un empleado de carrera en situación de desplazamiento por razones de violencia (Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005) y, por el desobedecimiento de las instrucciones impartidas al respecto por la Comisión.

Así mismo, se impuso una sanción de multa al Alcalde y Secretario de Educación del Municipio de Fusagasugá en razón a que se comprobó que efectuaron nombramientos provisionales y actos de posesión a docentes en áreas en las que existan listas de elegibles vigentes.⁵

También es pertinente informar sobre el adelantamiento de diligencias previas contra el Alcalde de Cali, ante las denuncias por supuesta vulneración de normas de provisión de empleos de carrera, así como la Apertura de investigación contra el Alcalde Municipal de Palmira (Valle del Cauca) y la Secretaria de Desarrollo Institucional, por el posible incumplimiento de las Resoluciones 416, 417, 418 y 419 de 2009, que ordenaron la incorporación y la protección del derecho de optar entre la reclamación y la reincorporación, para los servidores con derechos de carrera retirados de la Administración Municipal debido a la supresión del empleo de carrera desempeñado, con ocasión del proceso de reestructuración organizacional llevada a cabo en la entidad territorial.

Igualmente, existen requerimientos preliminares por temas de diversa índole, dirigidos, entre otros, al Instituto para el Desarrollo de Antioquia y a la Personería Municipal de Palmira – Valle del Cauca. De igual modo, se ordenaron visitas para revisar el tema de la calificación del período de prueba en entidades como: la Secretaría de Educación de Soacha, el SENA, la Agencia Nacional de Hidrocarburos y el Instituto Distrital de Turismo.

artículo 7 del Acuerdo 25 de 2008, así como el desconocimiento la instrucción dada por esta Comisión Nacional en el oficio 001161 del 3 de febrero de 2009.

⁵ Esta decisión aún no se encuentra en firme.

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sete principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Pregunta 9. ¿Todas las entidades del Estado a las cuales la CNSC, le corresponde de Vigilancia y Control de la Carrera Administrativa, cancelaron los valores de los derechos por cada cargo ofertado?

No todas las entidades que registraron cargos en la OPEC de las 128 convocatorias realizadas por la CNSC han realizado el pago que les corresponde.

De las 2.038 entidades con OPEC, se le ha formulado cobro a 1.752 entidades y se adelanta el trámite pertinente para el cobro a las 286 restantes.

De las 1.752 con cobro mediante convenio o resolución, han cancelado total o parcialmente 1.385 entidades y 367 no han realizado ningún pago.

Dentro de las 1385 entidades que han realizado pagos, existen 293 entidades que han hecho pagos parciales y tienen saldo pendiente de cancelar

Es importante precisar que, dadas las diferentes situaciones de carácter normativo, legal y procedimental, está pendiente de concretarse en forma definitiva la oferta de la Convocatoria 001 de 2005 que es la más representativa ya que de las 2038 entidades con OPEC, 1910 corresponden a esta convocatoria.

Las entidades han modificado la OPEC de acuerdo con las directrices expedidas por la Comisión. Una vez se cierre la OPEC definitivamente, se consolidará la información para continuar el cruce de los valores pagados con el número de cargos registrados, determinando así, cuáles tienen mayor número de registros de empleos frente a los valores que han cancelado, y así proceder a realizar el cobro de los mayores valores a cargo de las entidades.

La CNSC está adelantando el cobro persuasivo y coactivo para recaudar la totalidad del costo a cargo de las entidades a las cuales habiéndose formulado el cobro no han cancelado el valor correspondiente.

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 3259700, Fax: 3259511/12, cnsc@cnsc.gov.co
Horario de atención al público: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

ANEXO No. 1

**Metodología adoptada para la clasificación de la Pruebas de
competencias funcionales y comportamentales**



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN



UNIVERSIDAD
POLITÉCNICA
BOLIVARIANA



GOBIERNO DEL
DEPARTAMENTO DE
CÓRDOBA

(Elaborado por Fernando Juárez)

PASOS PARA OBTENER EL RESULTADO EN LAS PRUEBAS DE COMPETENCIAS FUNCIONALES

- 1. OBTENER LA PUNTUACIÓN DIRECTA**
- 2. TRANSFORMAR A PUNTUACIONES TÍPICAS**
- 3. TRANSFORMAR A UNA PUNTUACIÓN ESTANDARIZADA**
- 4. ASIGNAR EL RESULTADO FINAL**



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN



Universidad
Pontificia
Bolivariana



POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME VALDEOVINOS

(Elaborado por Fernando Juárez)

PASO 1. OBTENER LA PUNTUACIÓN DIRECTA

La puntuación directa es la suma de aciertos.

Es decir, si una persona respondió correctamente a 35 preguntas, la puntuación directa es 35, si otra persona respondió correctamente las 80 preguntas, la puntuación directa es de 80.

La puntuación directa NO es la puntuación final obtenida en la prueba, sino que es necesario realizar los cálculos que se indican a continuación.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEBELLIN



UNIVERSIDAD
PONTIFICIA
BOIVARIANA



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE COLOMBIA

(Elaborado por Fernando Juárez)

PASO 2. TRANSFORMAR A PUNTUACIONES TÍPICAS (Z)

Para obtener estas puntuaciones se tiene en cuenta lo siguiente:

Si un aspirante se presenta a una prueba donde sólo se presentaron profesionales, el grupo al que pertenece es únicamente el de profesionales de dicha prueba.

Si el aspirante se presenta a una prueba donde sólo se presentaron asesores, el grupo al que pertenece es el de asesores de esa prueba.

Si el aspirante se presenta a una prueba donde concursan asesores y profesionales, el grupo al que pertenece el concursante será el de profesionales, si él mismo concursa para profesional, o el de asesores, si él mismo concursa para asesor.

De este modo, aunque una misma prueba se puede aplicar a profesionales y asesores conjuntamente, los resultados se dividen en dos grupos, los del nivel asesor y los del nivel profesional, siendo el aspirante asignado a uno de estos grupos según el nivel de empleo al que concursa.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÁN



UNIVERSIDAD
PONTIFICIA
BOIVARIANA



FACULTAD DE EDUCACION
UNIVERSIDAD BOIVARIANA

(Elaborado por Fernando Juárez)

PASO 3. TRANSFORMAR A UNA PUNTUACIÓN ESTANDARIZADA (PE)

La puntuación típica (Z) del apartado anterior se transforma según la siguiente fórmula:

$$PE = 70 + (10 \times Z)$$

Es decir, la Z del apartado anterior se multiplica por 10 y a ese resultado se le suma 70.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN



Universidad
Don Bosco
Bolívar/Itania



PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL ECUADOR

(Elaborado por Fernando Juárez)

PASO 4. ASIGNAR EL RESULTADO FINAL

La puntuación final es la puntuación PE obtenida en el cálculo anterior.

Si PE es igual o mayor a 60 el resultado es APROBADO

Si PE es menor que 60 el resultado es NO APROBADO

A continuación se presentan algunos ejemplos.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÁN



Universidad
Pontificia
Bolivariana



PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE VALPARAÍSO

(Elaborado por Fernando Juárez)

EJEMPLOS

EJEMPLO 1

Supongamos que un aspirante responde correctamente 50 preguntas y que la media de su grupo es de 40 con una desviación estándar de 5.

Entonces la puntuación final se obtiene de la siguiente manera:

$$1. \text{ Se obtiene la Z: } Z = \frac{50 - 40}{5} = 2$$

$$2. \text{ Se obtiene la PE: } PE = 70 + (10 \times 2) = 90$$

Como la puntuación es mayor que 60 el resultado es APROBADO.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN



Universidad
Pontificia
Bolivariana



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
DE COLOMBIA

(Elaborado por Fernando Juárez)

CONCLUSIONES

Aunque las pruebas tienen 80 preguntas, la puntuación final puede ser superior a 80.

La puntuación aprobatoria de 60 o mayor NO se basa en que el aspirante responda correctamente 60 preguntas, sino en la puntuación estandarizada final (PE) a la que se transforman las puntuaciones.

Esto hace que la calificación aprobatoria dependa del rendimiento del grupo, al tener en cuenta la media y desviación estándar del mismo, y no de un criterio externo.

LA PRUEBA DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LA CONVOCATORIA 001 DE 2005

La estimación del modelo de calificación de la prueba de Competencias Comportamentales, se basó en el planteamiento de los perfiles determinados por los niveles de cargo del aspirante, y por el peso que se asigna a los puntajes dentro de cada factor e intrafactor.

1. OBTENCIÓN DEL PERFIL

Definición del Perfil Único de los Servidores Públicos

Parte fundamental del proceso de evaluación de los aspirantes a cargos públicos es la comparación de los resultados individuales en la prueba con el perfil de competencias comportamentales asociado con un desempeño exitoso en cargos públicos. La definición de este perfil se realizó mediante acuerdo entre jueces. Este proceso comprendió las siguientes etapas:

Relacionar las características de personalidad y las competencias

En primer lugar, el equipo de jueces estableció la relación entre las características de personalidad e integridad y las competencias comunes del servidor público, así como las correspondientes a cada nivel jerárquico descritas en los artículos 6, 7, 8.2, 8.3, 8.4 y 8.5 del decreto 2539 de 2005 y con base en dicha clasificación se construyeron los ítems que conforman la prueba. Así, se construyó una tabla de relaciones entre las características de personalidad e integridad en la que se indicó el grado de 1 a 10 en el cual las características de personalidad se relacionan con las competencias. Esta tabla sirvió para señalar cuáles son los indicadores de personalidad asociados a cada competencia así como el grado en el cual se espera que estén asociados.

Elaboración de los perfiles

En esta fase elaboraron los perfiles de asesor - profesional, técnico y asistencial. Para éste fin, se siguieron los siguientes pasos:

1. *Análisis ocupacional o de trabajo*: Recoger información de los roles, funciones y tareas que deben realizarse en un trabajo u ocupación particular.

2. *Análisis de competencias*: Establecer las competencias requeridas y las formas asociadas de conocimientos, habilidades, actitudes y las capacidades, rasgos de personalidad y otras características.

3. *Modelizar las competencias*: Bosquejar un modelo con las relaciones entre las competencias particulares y los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes, así como las disposiciones.

4. *Contrastar el modelo de competencias*: Evaluar la validez del modelo y establecer los parámetros de las variables que contribuyen o que predicen las competencias.

Estimación de perfiles mediante juicio de expertos

La metodología de trabajo propuesta con el fin de establecer el perfil del servidor público consiste en realizar una selección previa de los atributos del modelo Big Five que evalúan las competencias comportamentales del servidor público establecidas en el Decreto 2535/05. Esta selección se hizo en cada uno de los niveles jerárquicos evaluados, es decir, nivel asesor, nivel profesional, nivel técnico y nivel asistencial. Este trabajo se llevó a cabo empleando una matriz en cuyas filas se encuentran las dimensiones y subdimensiones del Big Five y en las columnas las competencias comportamentales para los diferentes niveles jerárquicos. De acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la prueba incluye tres atributos de cada una de las cinco dimensiones de personalidad, por esta razón, se estableció que por cada competencia se seleccionarían máximo tres intrafactores al interior de cada factor. Sólo se seleccionaron los atributos más relevantes para cada competencia, entendiendo por relevante que se requiera que su nivel esté por encima del promedio de la población para tener un buen nivel de ejecución de la competencia comportamental.

Dado que un solo perfil comprendía los cuatro niveles jerárquicos, una vez que los jueces finalizaron la selección de los intrafactores por cada una de las competencias comportamentales, se realizó un conteo de los intrafactores con mayor número de escogencias en cada uno de los cinco factores de personalidad, dando como resultado un perfil para los empleos de los niveles Asesor y profesional y otro perfil para los empleos de los niveles Técnico y Asistencial.

Estimación de las ponderaciones de los perfiles

Una vez seleccionados los tres intrafactores por cada factor que estarían presentes en la prueba, se procedió a elaborar el perfil para cada uno de los niveles jerárquicos evaluados. El perfil permite dar una ponderación diferencial a los intrafactores según su importancia en cada uno de los niveles. Con el fin de matizar las diferencias en el perfil requerido para desempeñarse de manera exitosa en un determinado nivel, se asignó diferentes pesos a los intrafactores de un 100% disponible, es decir, la suma del peso asignado a cada uno de los intrafactores debe ser igual a 100.

Determinación del Perfil Final

Una vez aplicada la prueba, se determinaron los rangos de expectativa para cada una de las subdimensiones incluidas en la prueba y para cada uno de los niveles jerárquicos. La amplitud del rango se estimó a partir de los estadísticos descriptivos para cada uno de los niveles jerárquicos, es decir, a partir de la media y la desviación estándar de las puntuaciones típicas. De acuerdo con lo anterior, el rango del perfil está determinado por la media y la desviación estándar, a partir de las cuales se estableció un rango de expectativa en decatipos de entre 6 y 10.

2. LOS PERFILES IDEALES ESTABLECIDOS Y EL CARÁCTER DE LA PRUEBA. (Criterios)

Los perfiles establecidos para el desempeño óptimo en la prueba, parten de una consideración de lo que debe ser el empleado público y, para este fin, se obtuvieron dichos perfiles mediante acuerdo entre jueces expertos. Las puntuaciones directas obtenidas en la prueba por cada concursante se transforman a una escala de decatipos y es en esta escala donde se verifica el grado de ajuste al perfil, el cual está definido como una puntuación límite inferior igual a seis, siendo el máximo la puntuación de diez.

Estos perfiles suponen una consideración ideal hacia la que debe apuntar el funcionario público, es decir se basan en lo que debería ser dicho funcionario, asignando un mínimo a una puntuación de seis en la escala anteriormente indicada. Los perfiles establecidos están realizados por expertos en diferentes campos relacionados con la personalidad y el desempeño en la gestión pública, por lo que el significado del perfil, así elaborado, resulta

relevante al establecer una tendencia hacia la cual se debe dirigir la competencia comportamental dentro de la función pública.

Por esto mismo, los perfiles no se basan en un promedio obtenido mediante recogida de datos ni en una consideración sobre el desempeño comportamental actual del funcionario público con apoyo en un criterio empírico, sino que constituyen un criterio deseable establecido por expertos. Esto se ha hecho así no para obtener una descripción del funcionamiento de los concursantes, sino unos patrones ideales de conducta hacia la que los concursantes se pueden aproximar en mayor o menor grado. Precisamente por el carácter tan sensible que tienen las competencias comportamentales es por lo que se establece ese ideal, al que debe tender el funcionario público, en lugar de una simple descripción de cómo es su rendimiento actual, el cual podría dar lugar a considerar que ciertas personas poseen esas características y otras no las poseen.

De acuerdo con lo indicado, el concepto de perfil y de ajuste establecido, no se basa simplemente en la consideración de hasta que punto una persona se caracteriza porque manifiesta o no ciertos tipos de comportamientos, sino en la clasificación de los concursantes según el grado en que su actuación tiende hacia ese ideal establecido como deseable para el funcionario público, ese es el carácter de la prueba.

3. LA CALIFICACIÓN

La Prueba de Competencias Comportamentales es una prueba aplicable como complemento de las pruebas funcionales. Tiene unos criterios de calificación unívocos y precisos, que evalúan la capacidad de las personas para adaptarse al ambiente laboral y a su trabajo, desempeñarse de la mejor manera y con un alto nivel de satisfacción, de responsabilidad y transparencia.

La estimación del modelo de calificación de la prueba de Competencias Comportamentales, se basó en el planteamiento de los perfiles determinados por los niveles de cargo del aspirante, y por el peso que se asigna a los puntajes dentro de cada factor e intrafactor. La calificación de los ítems se realizó teniendo en cuenta la dirección del ítem, si el contenido del ítem va en la misma dirección de lo que evalúa el intrafactor, entonces el ítem es directo, si el contenido va en dirección contraria a lo que evalúa el intrafactor, entonces el ítem es inverso.

Una vez determinada la calificación de cada ítem, se procedió a sumar los ítems pertenecientes al mismo intrafactor; el resultado de esta sumatoria es la puntuación directa del intrafactor. A partir de la puntuación directa se calcularon las puntuaciones z y

posteriormente los decatipos para la creación de baremos. El procesamiento de los datos típicos para la obtención del ajuste al cargo se ejecutó así:

*(((dato típico/media de los datos típicos transformados a decatipos más una desviación estándar)*100)*peso del intrafactor)/100.*

Este procesamiento se generó a fin de obtener una puntuación final en porcentaje que determina un ajuste al cargo de los participantes que aplicaron a la prueba.

4. INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La interpretación de la prueba es sencilla, se obtiene el grado de ajuste a los perfiles ideales establecidos para cada cargo observando si las puntuaciones se aproximan o se alejan a las líneas de perfil establecidas. En la prueba se ofrece el grado de ajuste, en porcentaje, a partir de las puntuaciones obtenidas mediante su transformación a la escala de decatipos y teniendo en cuenta el perfil comportamental coherente con los niveles de los empleos (asesor, profesional, técnico, asistencial).

Para la calificación de la prueba se determinó el porcentaje de ajuste de cada aspirante en cada nivel jerárquico al perfil ideal y se expresó en una escala porcentual, de modo que una puntuación de 65, por ejemplo, obtenida por un aspirante debe interpretarse como un ajuste del 65% al perfil ideal del nivel jerárquico en el que concursa.

ANEXO No. 2

**Protocolo de procesamiento de la Prueba Básica General de
Preselección - PBGP**

PROTOCOLO DE PROCESAMIENTO DE RESULTADOS
Concurso De Méritos Para Proveer Cargos De Carrera Administrativa
Convenio ICFES- ESAP- CNSC- Unipamplona

Dentro del marco del convenio interadministrativo entre la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), y la Universidad de Pamplona se estableció el Comité de Procesamiento, el cual acoge el presente Protocolo de Procesamiento para la Prueba Básica General de Preselección de la Convocatoria 001 de 2005 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El objeto de este documento es dar a conocer previo a la aplicación de la Prueba Básica General de Preselección, los procedimientos que se llevarán a cabo después de la aplicación con el fin de desarrollar las actividades de procesamiento de resultados y validación posterior de la prueba. De esta manera, se pretende dar a conocer este documento antes de la aplicación garantizando así la transparencia del proceso.

El presente protocolo de procesamiento ha sido desarrollado por el ICFES y la ESAP con base en la experiencia que han tenido en la realización de procesos de exámenes de estado y de pruebas realizadas durante más de 30 años de experiencia y de procesos de selección dentro del departamento de Asesorías y Consultorías de la ESAP.

1. PROCESAMIENTO

1.1 ¿Qué es?

El procesamiento de resultados es el procedimiento mediante el cual se pasa de una serie de respuestas de los concursantes a la calificación que obtienen en una prueba. Para responder a los criterios de validez y confiabilidad de la prueba y de igualdad para los aspirantes, este proceso se desarrolla según aspectos estadísticos. Es así, que el procesamiento se inicia desde el momento en que se realiza la lectura de las hojas de respuestas hasta que se publican los resultados.

Las respuestas emitidas por los concursantes son leídas, registradas, calificadas y analizadas por medios computarizados. Para llevar a cabo esta fase se emplea un procedimiento a través del cual se obtienen indicadores estadísticos en términos de conteo, medidas de dispersión y de tendencia central, así como distintos tipos de correlación. Por su aplicación, algunos indicadores arrojados por este procedimiento se utilizan para describir el comportamiento de los concursantes de manera individual; otros permiten describir a la población en conjunto y algunos son utilizados en ambos casos. En otro sentido, permiten también el análisis de la prueba utilizada.

1.2 ¿Para que sirve?

Par identificar la calidad técnica de un instrumento de medición. Para ello se requiere por un lado, que la medición sea confiable o precisa, esto significa que aplicada en las mismas circunstancias a los mismos sujetos produzca los mismos resultados. Por otro lado, la medición debe ser válida, es decir, debe estar representando correctamente al

constructo que interesa medir. Estas dos propiedades se denominan confiabilidad y validez. Adicionalmente el procesamiento permite que cada concursante sea evaluado con referencia a las calidades técnicas de la prueba y a las decisiones que estas condiciones permiten.

Determinar el grado de calidad técnica de un instrumento y que su calificación sea obtenida a través de métodos técnicos apropiados es importante y puede tener grandes implicaciones prácticas, ya que las decisiones que se toman a partir de los puntajes derivados de su aplicación pueden afectar los resultados de las personas en la prueba.

1.3 ¿Cómo se hace?

Para garantizar exactitud, precisión, rapidez y transparencia en el procesamiento de resultados de la PBGP se diseñó la hoja de respuestas para Lectora Óptica; éstas están personalizadas con los nombres, apellidos y número de identificación de cada concursante, codificado en binario el número de identificación personal y el número del cuadernillo de cada aspirante. El proceso de lectura se realizará en la lectora OPSCAN 15 de la ESAP y el soporte técnico de la empresa distribuidora Procálculo.

El archivo de lectura que se obtiene, es posteriormente comparado con el archivo de claves con el fin de obtener el número de respuestas correctas de cada aspirante. Para tal efecto, la Universidad de Pamplona habilitará un usuario para permitir el ingreso al módulo de prueba, con el fin que la ESAP realice el ingreso de la estructura de prueba y posteriormente el ingreso de las claves una vez aplicada la PBGP.

Para adelantar el proceso de lectura existen unos pasos previos:

1. Recopilación y entrega de material de procesamiento

El material físico requerido para el procesamiento, deberá ser entregado en las instalaciones que la Universidad de Pamplona designe para tal efecto.

1.1. Insumos físicos

- Hojas de Respuestas
- Listados de Firmas
- Actas de aplicación
- Formatos de preguntas dudosas
- Informe de delegados

2. Proceso de Lectura y depuración

Tienen como objetivo capturar los datos consignados por los evaluados en las hojas de respuesta, esta labor se realizará configurando las lectoras ópticas de acuerdo con el diseño de las hojas de respuesta.

La Universidad de Pamplona designará el personal responsable de la lectura de las hojas de respuesta, para lo que establecerá turnos que permitan atender las 24 horas, para responder a la demanda de lectura que se proyecta.

Durante la etapa de depuración la Universidad de Pamplona correrá las rutinas tendientes a garantizar la correspondencia total de los registros de lectura para cada uno de los aspirantes que presenten la PBGP. La depuración del archivo se hará analizando las inconsistencias que se pueden presentar durante el proceso de lectura, teniendo en cuenta que este proceso solamente serán tenidas en cuenta las personas que tengan los datos de registro completos en la base de datos.

Para lograr lo antes descrito se detectarán y solucionarán los tipos de inconsistencias que se enuncian a continuación:

Inconsistencias de Lectura

- Indicador de presencia errado
- Número de registros nulos
- Ausentes con respuestas
- Presentes sin respuestas o nulos
- Dobles lecturas
- Hojas duplicadas usuario diferente
- Número de registro repetido

Inconsistencias de Integridad de Datos

- Lecturas sin citación
- Citación sin lecturas
- Hojas inconsistentes

3. Producto

El producto de esta etapa del procesamiento es la base con string de repuestas debidamente depurada y lista para proceder con la calificación.

Después del proceso de lectura, se resuelven las inconsistencias resultantes, y se depuran totalmente los archivos para ser procesados en un software especializado en análisis de ítems con el fin de obtener los datos numéricos soporte para la validación posterior de la prueba.

1.4 ¿Quiénes lo hacen?

El procesamiento lo realiza un equipo técnico con conocimientos en estadística y análisis de resultados, además que cuente con los soportes técnicos y tecnológicos, como lectora óptica y software de soporte.

Para el caso de la PGBP, el procesamiento de resultados y calificación está a cargo de la Universidad de Pamplona conforme al convenio cuatripartito. El proceso de validación está bajo responsabilidad de la ESAP quien sugerirá al Comité Técnico de Procesamiento los parámetros para tomar las decisiones pertinentes.

2.4 ¿Quiénes lo hacen?

La Universidad de Pamplona determinará el software que empleará para el análisis de ítems y dispondrá del recurso humano necesario. Una vez obtenidos los indicadores serán remitidos a la ESAP para realizar el proceso de validación con el equipo de expertos que construyó la PBGP. La determinación sobre la inclusión o no de los ítems en la calificación, será tomada por el comité de procesamiento quienes suscribirán un acta en donde se especifiquen los detalles de las decisiones tomadas.

3. CALIFICACIÓN

3.1 ¿Qué es?

Es la valoración cuantitativa que se obtiene después de la lectura de las hojas de respuestas y el análisis estadístico correspondiente.

3.2 ¿Para que sirve?

La calificación cumple básicamente dos propósitos, el primero dar cuenta del resultado obtenido por un concursante frente a una prueba, indistintamente de lo que se pretenda medir. El segundo, es lograr que todos los concursantes sean evaluados bajo condiciones iguales.

3.3 ¿Cómo se hace?

En esta etapa se realiza el cálculo del número respuestas correctas obtenidas por cada evaluado, en cada uno de los componentes que conforman la prueba presentada, así como los promedios y desviaciones de respuestas correctas por componente.

Se aplicará la siguiente fórmula por componente

$$P_{ij} = \left[\left(\frac{X_{ij} - \mu_j}{\sigma_j} \right) * \sigma \right] + \mu$$

donde:

P_{ij} : puntaje del concursante i en el componente j .

X_{ij} : número de respuestas correctas del concursante i en el componente j

μ_j : media del número de respuestas correctas de la población evaluada en el componente j

σ_j : desviación del número de respuestas correctas de la población evaluada en el componente

Los parámetros de posición y dispersión deben ser definidos por el Comité de Procesamiento, en razón del promedio de respuestas correctas y el grado de heterogeneidad particular de cada población.

En la definición de estos parámetros se deberá tener en consideración que una vez aplicados, los límites de la escala que se calcule deben estar contenidos en los que legalmente han sido establecidos (0 -100).

Cada componente arroja un puntaje que al ser multiplicado por 0.5 representa el 50% del puntaje total de la prueba, de modo que la sumatoria de los resultados de los dos componentes equivale al 100% del puntaje total de la prueba.

Los cálculos de las desviaciones y medias poblacionales, utilizarán todos los decimales que tiene la herramienta informática con la que se hacen los cálculos.

La suma de los dos puntajes ponderados se aproximará al entero.

La CNSC ha definido que el puntaje mínimo habilitante es de 60 en una escala estándar normalizada.

La publicación de los resultados se hará para cada concursante, expresando el puntaje total obtenido en la prueba y su condición de habilitado / no habilitado.

2.4 ¿Quiénes lo hacen?

La Universidad de Pamplona procesará y calificará los ítems de acuerdo a las especificaciones del comité de procesamiento.

ANEXO No. 3

Informe OPEC Convocatoria 001 de 2005