

Bogotá D.C. 30 de junio de 2021

Apreciado (a) Aspirante
ROSA SUSANA KERGUELEN ESPINOSA
ID. 224324623

Convocatorias 990 a 1131, 1135,1136, 1306 a 1332 de 2019 –Territorial 2019

RECPET-8399

TIPO DE ACTUACIÓN: Respuesta a reclamación presentada vía SIMO.

ETAPA DEL PROCESO: Pruebas Escritas.

En el marco de las convocatorias 990 a 1131, 1135,1136, 1306 a 1332 de 2019 – Territorial 2019, la CNSC suscribió el contrato No. 648 de 2019 con la Fundación Universitaria del Área Andina, para “*Desarrollar el proceso de selección para la provisión de empleos vacantes del sistema general de carrera administrativa ofertados a través de la convocatoria denominada territorial 2019, desde la verificación de requisitos, el diseño, la construcción, aplicación y calificación de pruebas, así como la atención de las reclamaciones que se presenten durante todas las etapas del concurso, hasta la consolidación de la información para la conformación de las listas de elegibles.*” El mencionado contrato establece dentro de las obligaciones específicas las de “*Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, derechos de petición, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato(..)*”.

En atención a ello, el artículo 28° del Acuerdo Rector establece “(...) **RECEPCIÓN DE RECLAMACIONES.** El plazo para realizar las reclamaciones por estas pruebas es de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, en consonancia con lo establecido en el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005.

*Las Reclamaciones de los aspirantes respecto de los resultados de las pruebas aplicadas en el proceso de selección **SOLO** serán recibidas a través del Sistema - SIMO ingresando con su usuario y contraseña (...)*”

A su vez, el artículo 30° indica “**RESPUESTA A RECLAMACIONES.** Para atender las reclamaciones, la universidad o institución de educación superior contratada, podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo Sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso.”

En atención a lo anterior la Fundación Universitaria del Área Andina dio apertura a la etapa de reclamaciones a partir de las 00:00 del día 28 de abril y hasta las 23:59:59 del día 04 de mayo de 2021; frente a los resultados de las pruebas escritas presentadas el 28 de febrero del presente año.

OBJETO DE LA RECLAMACIÓN

De conformidad con la reclamación interpuesta por usted en el Sistema – SIMO, en la cual expresa lo siguiente:

“

Realicé el proceso de inscripción a la Convocatoria Territorial 2019 - Montería, para el empleo con No. OPEC 8547 denominado Profesional Universitario perteneciente al nivel Profesional.

2. De acuerdo con la respectiva citación, el día 28 de febrero de 2021, presente la prueba de competencias básicas, funcionales y comportamentales para dicha Convocatoria.

3. Al presentar la prueba escrita encuentro sendas modificaciones al modelo de estructuración de los ítems para las pruebas básicas y funcionales, respecto al modelo que venía utilizando la Comisión Nacional del Servicio Civil, sin haber comunicado a los aspirantes previamente de ese cambio tan radical ni en el Acuerdo de Convocatoria, ni en la Guía de orientación ni en ningún otro medio, con consecuencias funestas para los aspirantes que hemos venido presentándonos recurrentemente a sus convocatorias, desconociendo de manera flagrante los principios de **DEBIDO PROCESO**,

TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD, que tan a bien habían defendido esa Comisión hasta antes de esta prueba.

4. Respecto a la prueba comportamental no se encuentra una relación objetiva entre las preguntas realizadas y las funciones esenciales del empleo al que me inscribí, hecho que genera incertidumbre respecto a los criterios utilizados en la construcción de la prueba así como la relación que se hizo entre las preguntas construidas y los ejes temáticos que se utilizaron, la estructura de las pruebas y demás elementos técnicos que garantizaran una prueba pertinente para el empleo al cual me inscribí, condición que determina existió un inadecuado análisis psicométrico de los ítems.

INCONSISTENCIAS

PRIMERO -. La inclusión de modificaciones al modelo de estructuración de los ítems para las **pruebas básica y funcional**, respecto al modelo que venía utilizando la Comisión

Nacional del Servicio Civil, sin haber sido comunicado a los aspirantes previamente de ese cambio tan radical ni en el Acuerdo de Convocatoria, ni en la Guía de orientación ni en ningún otro medio, con consecuencias funestas para los aspirantes que hemos venido presentándonos recurrentemente a sus convocatorias, desconociendo de manera flagrante los principios del **DEBIDO PROCESO, TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD** que deben regir los concursos de méritos. Esta situación se evidencia al ver en la página Web de la CNSC un video informativo, posterior a la presentación de la prueba en donde la Convocatoria Territorial 2019 **se cambió de orientación en los contenidos de la prueba, pasando ahora a un modelo de test de juicio situacional, situación que ratifica lo expresado en la presente reclamación.**

SEGUNDO -. La prueba presentaba inconsistencias en la construcción de los ítems, en tanto eran faltos de solidez técnica, puesto que se restó relevancia a la identificación de las capacidades, la idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes, en tanto que los ítems no tenían el rigor y la consistencia en la construcción, redundando en conceptualizaciones débiles en los encabezados, ambiguas, o de difícil interpretación y su escasa relación con las opciones de respuesta, afectando gravemente la intención del legislador como se definió en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004: *“Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen...”* y el artículo 23 del Decreto 1227 de 2005: *“Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un cargo.”*

TERCERO -. La extralimitación por parte de esa Comisión Nacional al haberse excedido en la definición de conductas y competencias en la **prueba comportamental**, las cuales no estaban contenidas en el Decreto 815 de 2018, como se observa en las preguntas números **82, 83, 86** y todas las preguntas que las componen, lo que a todas luces viola de manera flagrante el Acuerdo de Convocatoria y el Decreto en mención

CUARTO- De otra parte, al realizar la revisión de las respuestas dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil junto con la Fundación Universitaria del Área Andina, para la prueba del empleo con No. OPEC 8547 denominado Profesional Universitario, se observa que **la preguntas 101 fue ELIMINADA**, si obrar explicación alguna al respecto, lo cual vulnera los principios del DEBIDO PROCESO, TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD que deben regir los concursos de méritos, pues de esta manera no se nos permite como participantes o aspirantes, de controvertir el criterio tenido en cuenta por estas entidades para la toma de tan arbitraria decisión.

QUINTO- Finalmente debo señalar que dentro de la logística llevada a cabo para la presentación de la prueba en desarrollo Convocatoria Territorial 2019 – Montería, no se observó que el cuadernillo de preguntas y hoja de respuestas, guardaran seguridad alguna, como por ejemplo sellos de seguridad o cualquier otra medida equivalente, lo cual ha podido permitir que estas llegaren a ser manipuladas, antes o después de la presentación de la prueba, a diferencia de otras convocatorias realizadas, en las cuales se han observado este tipo de medidas de seguridad.

SEXTO- En la guía " ORIENTACION AL ASPIRANTE" de la Territorial 2019, en el ítem 2.2.1 Prueba de juicio situacional, en el segundo párrafo, indica; Para este tipo de evaluación, se presenta un escenario con varios cursos de acción posible, que son enumerados y, de los cuales, el evaluado tiene que seleccionar uno en términos de lo apropiado.

PRETENSIONES

Teniendo en cuenta todas las irregularidades enunciadas en la presente reclamación, solicito:

PRETENSIÓN PRINCIPAL

DEJAR SIN EFECTOS la prueba presentada el día 28 de febrero de 2021 correspondiente a Convocatoria Territorial 2019 para el empleo con No. OPEC 8547 denominado Profesional Universitario y **en su lugar volver a construir y aplicar** la prueba de competencias básicas, funcionales y comportamentales, teniendo en cuenta la baja calidad técnica que tenía la prueba, la violación a los principios de **DEBIDO PROCESO, TRANSPARENCIA Y PUBLICIDAD, así como la NO PERTINENCIA DE LOS EJES TEMÁTICOS** en los cuales se construyeron las preguntas para la misma.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

PRIMERO -. Indicar cual es el índice de confiabilidad de la prueba.

SEGUNDO -. Que sean eliminados todos los ítems de la prueba que hacen referencia a otra Secretaría o a otra entidad o que nada tiene que ver con la Secretaría de Educación y en consecuencia se proceda a ajustar el puntaje obtenido en la prueba, explicando de manera clara cuántos y cuáles ítems se eliminaron, la metodología y los resultados del ajuste en la calificación

TERCERO -. Que sean eliminados todos los ítems de la prueba comportamental que están por fuera de las competencias y conductas del Decreto 815 de 2018, y en consecuencia se proceda a ajustar el puntaje obtenido en la prueba, explicando de manera clara cuántos y cuáles ítems se eliminaron, la metodología y los resultados del ajuste en la calificación.

CUARTO -. Que sean eliminados todos los ítems de la prueba básica y funcional que presentan inconsistencias, tanto por conceptualizaciones con argumentación defectuosa en los encabezados, ambiguas, o de difícil interpretación o que no presenten relación con las opciones de respuesta, y en consecuencia se proceda a ajustar el puntaje obtenido en la prueba, explicando de manera clara cuántos y cuáles ítems se eliminaron, la metodología y los resultados del ajuste en la calificación, especialmente en las preguntas 20, 28, 60, 62, 67, 74.

Pregunta 20: Andrés, Martha y Carlos deben repartirse en tres turnos, Andrés escoge un turno distinto al de la noche y, al igual que Carlos, trabaja en otras actividades en el turno de la mañana.

PIDO ANULAR ESTA PREGUNTA Y TODAS LAS QUE LE SIGUEN QUE ESTAN CON LA MISMA INTENCION. La redacción con la cual cuenta esta pregunta es confusa y lleva a error, no permite entender de manera clara la relación que debe establecerse, anoto aparte de la pregunta y los elementos para indicar eso. La pregunta tiene una redacción tendiente al error y a la confusión, este tipo de preguntas no aporta a una evaluación objetiva, sino que busca un tema de encontrar un error y confundir

Análisis:

Andrés no podrá estar en la noche ni en la mañana, por lo tanto, le corresponde estar en la tarde, porque la pregunta dice que escoge un turno diferente a la noche y dice que al igual que Carlos trabaja en otras cosas en la mañana por lo tanto no podrá ocupar un espacio diferente al de la tarde. Dice que Carlos no podrá estar en la mañana, y si Andrés está en la tarde, entonces a Carlos le corresponde en la noche por lo tanto no es posible que Martha este en la noche.

Pregunta 28. Para iniciar a funcionar la nueva sede debe tener al menos la mitad de asistenciales, un cuarto de los técnicos y los asesores y un quinto de los profesionales. Hay un total de 300 funcionarios, repartidos de la siguiente manera Asistenciales 130, Técnicos 80; profesionales 70 y Asesores 20.

PIDO ANULAR ESTA PREGUNTA, PORQUE LA REDACCION DE LA PREGUNTA ES CONFUSA.

Análisis:

Se procede a calcular basada en la información que precede, entonces de acuerdo con eso, sería la mitad de asistenciales 65, un cuarto de los técnicos 20, los asesores 20 y un quinto de los profesionales 14. La suma de cada uno de esos valores, da un total de 119. No es posible que se tome solamente $\frac{1}{4}$ de Asesores, porque la redacción no lo permite.

Pregunta 60. Luego de hacer seguimiento a un indicador relevante, se evidencia que los resultados para un mismo periodo son desfavorables. Para corregir esta situación.

Solicito ANULAR esta pregunta.

Análisis:

Se debe socializar el informe de gestión. EL INDICADOR RELEVANTE indica la toma de decisiones, por lo cual compete a todos los directivos y su socialización es importante. Dentro de la última etapa de los indicadores contempla la socialización del informe de gestión. Comunicar e informar:

Esta es la última etapa que abarca la construcción de indicadores, y supone la divulgación de los resultados sobre el desempeño de la administración, la eficiencia de los procesos, y demás valoraciones sobre la gestión de la entidad, así como los resultados sobre la planificación estratégica y operativa, etc.

Estos resultados deberán ser presentados a través de informes tanto a los niveles directivos como a los órganos externos.

Pregunta 62. Se evidencia que los indicadores implementados son imprecisos en los resultados, ya que el Sistema de Información que los alimenta carece de consistencia en sus datos.

Solicito ANULAR esta pregunta, porque en el sistema de información en cuanto a la construcción de los indicadores se desarrollan las fórmulas que permitirán calcular los algoritmos que darán los valores, todo indicador debe mantener una estructura coherente. Esta se compone de dos elementos: i) el objeto a cuantificar y ii) la condición deseada del objeto. Adicionalmente, puede incluirse un tercer componente que incorpore elementos descriptivos. Por lo que se debe EVALUAR LA AUTOMATIZACIÓN DEL CALCULO DE INDICADORES.

Pregunta 67. Al revisar la reasignación de funciones, se evidencia que un funcionario en periodo de prueba está ausente por un lapso de 30 días.

Solicito ANULAR esta pregunta, Dado que generó confusión en el encabezado porque no fue clara y objetiva. No permitió entender la respuesta, ya que el funcionario se ausenta sin justa causa.

Fundamento de Ley: El Decreto 1083 en su ARTÍCULO 2.2.6.25 "Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa. Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador" la Ley 909 Título VII "RETIRO DE EMPLEADOS PUBLICOS" en su Artículo 41. Causales del retiro del servicio. El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y carrera administrativa se produce por los siguientes casos: i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

Análisis: Debe motivarse el retiro del funcionario por ausencia en el cargo por el lapso de 30 días.

Pregunta 74: Durante la etapa de diagnóstico del proceso llevado a cabo se requiere determinar el tiempo de un procedimiento empleando la metodología de estándares subjetivos.

Solicito ANULAR esta pregunta, tiene en su intención de respuestas CONFUNDIR al evaluado, dado como lo dice la pregunta "empleando la metodología de estándares subjetivos".

Análisis:

Yo podría calcular el tiempo promedio de demora de los funcionarios en el cumplimiento de los resultados, para tomar decisiones en cuanto a los procesos y eficiencia de estos; La carga de trabajo es la cantidad de actividades que le son asignadas a un funcionario dentro de una cadena productiva y a lo largo de su jornada laboral. Por ello se hace necesaria la medición de las actividades asignadas y los tiempos, para la realización de las mismas y así dar equilibrio a la Entidad y mejorar la eficiencia, la productividad y la satisfacción laboral del personal a cargo.

QUINTO -. Solicito se indique de manera detallada los criterios que se utilizaron para la construcción de cada ítem en la prueba que presenté, así: 1) dificultad del ítem, 2) discriminación del ítem, y 3) el flujo de respuesta del ítem, mostrando, cuantas personas contestaron cada una de las tres opciones de respuesta de cada ítem, de las personas a las que le presentaron ese ítem.

SEXTO-. Indicar cuál fue la razón técnica para la eliminación del ítem No.101.

SÉPTIMO-. Como se indica en INCONSISTENCIAS en el numeral SEXTO: En la guía " ORIENTACION AL ASPIRANTE" de la Territorial 2019, en el ítem 2.2.1.

Que de conformidad con las normas Que rigen el empleo público, el concurso debe basarse en criterios objetivos como son la ley y los decretos reglamentarios 785 de 2015, 815 de 2018 y 1083 único reglamentario del sector de la función pública y como quiera que las preguntas objeto de reproche conforman más de una respuesta dada a la subjetividad de la misma, se debe tener como válidas las respuestas seleccionadas en las pruebas.

Cual fue la razón para que existiera doble respuesta en el ítem No. 15 y 103.

OCTAVO- Se deben revisar las variables de los datos anteriores de la evaluación de desempeño, para ser objetiva y realista en lo que está sucediendo en el nivel de eficiencia y eficacia esperado. Que sean eliminados las preguntas Nos. 82, 83, 86 de la prueba comportamental dado que se encuentran fuera de las competencias y conductas del Decreto 815 de 2018, y en consecuencia se proceda a ajustar el puntaje obtenido en la prueba, explicando de manera clara cuántos y cuáles preguntas se eliminaron, la metodología y los resultados del ajuste en la calificación.”

I. DEL CASO EN CONCRETO

Previo dar respuesta de fondo sobre las inconformidades por usted reclamadas, se resalta que el proceso de construcción de pruebas, busca a través de la creación de preguntas, evaluar de manera objetiva y discriminar, dentro de un grupo, quien posee un atributo de quien no; proceso que debe contar con un procedimiento técnico y metodológico que garantice que las pruebas sean instrumentos de medición confiables y válidos, basados en criterios objetivos dentro de un marco conceptual. Por otro lado, las pruebas deben garantizar equidad y transparencia en su medición, con el fin de que, dentro de los concursos públicos, todos los aspirantes a los cargos tengan las mismas posibilidades.

Bajo este precepto, nos referimos a sus peticiones particulares de la siguiente manera:

En el marco de los Procesos de Selección Nos. 990 a 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 y con ocasión a las obligaciones del Contrato 648 de 2019, suscrito con la CNSC, la Fundación Universitaria del Área Andina se permite reiterar que, en la guía de orientación para la aplicación de las pruebas escritas, se hizo especial énfasis en el nuevo formato de prueba llamado “**prueba de juicio situacional**” bajo el cual se diseñaron las preguntas de la prueba sobre competencias Básicas- Funcionales y Comportamentales.

Así las cosas, para el diseño de las preguntas en las pruebas escritas del Proceso de Selección-Territorial 2019, se trabajó con el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Este tipo de evaluación permite evidenciar las decisiones que toma el concursante frente a una situación o problema hipotético, que normalmente se presenta en un contexto laboral real (Weekley & Ployhart, 2013).

De acuerdo con la literatura, las PJS se caracterizan por presentar a la persona examinada un conjunto de situaciones hipotéticas de interacción, aplicación de conocimientos o de procedimientos. Para este tipo de evaluación, se presenta un escenario con varios cursos de acción posible, que son enumerados y, de los cuales, el evaluado tiene que seleccionar uno en términos de lo apropiado o la posibilidad de respuesta que se mostraría en la vida real.

En este tipo de evaluación, se requiere que el aspirante demuestre que posee las competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos, capacidades y habilidades exigidas para desempeñarse exitosamente en el empleo ofertado.

De manera que las preguntas situacionales tienen una amplia distancia de las pruebas de tipo memorístico porque implican la interacción de la experiencia y el conocimiento para encontrar la solución adecuada en el contexto laboral.

Entonces, se reitera que la construcción de la prueba obedece a los lineamientos solicitados por el concurso, realizada por personas idóneas en los diferentes temas que se requieren y evaluaron en la prueba de la convocatoria; dicha prueba es precisa en lo referente al resultado.

En cuanto a que algunas preguntas contenían errores de ortografía, puntuación o de redacción, que supuestamente afectaron su interpretación, se tiene que las preguntas fueron construidas y validadas por expertos profesionales idóneos, debidamente aprobados y capacitados por la Fundación Universitaria del Área Andina; preguntas que posteriormente fueron revisadas en redacción, ortografía, pertinencia y coherencia por otros profesionales expertos en materia.

De tal forma, las estructuras de contenidos de cada una de las pruebas fueron diseñadas a partir de un modelo de competencias que se socializó durante la preparación de la convocatoria y cuyos ejes temáticos fueron revisados seleccionados y avalados por las direcciones de personal de las entidades que ofertan la vacancia; esto puede considerarse como una primera fase de validación, ya que las definiciones dentro de los ejes fueron revisadas y aprobadas en consideración a los perfiles académicos y las funciones de los empleos.

Respecto a la confiabilidad es importante tener en cuenta que, los análisis empíricos en los cuales se eliminaron algunos de los ítems por funcionamiento, solo pretenden favorecer el funcionamiento o la precisión de la medida de la prueba para lograr discriminar correctamente quién cuenta con las facultades para aplicar los conocimientos necesarios en el desempeño del cargo aspirado; en ese sentido, no solamente el análisis de la correlación entre los ítems por ejes hizo parte del proceso sino que toda la información utilizada durante el proceso de revisión validación sustenta la pertinencia y la coherencia de las preguntas respecto al objetivo del proceso de evaluación escrita; proceso durante el cual se aplican los criterios de evaluación, bajo los siguientes parámetros y directrices del equipo técnico de la CNSC:

- **Claridad.** Sí el elemento evaluado se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas
- **Pertinencia.** El ítem refleja la dimensión, indicador, eje temático que está midiendo, está relacionado con lo que se pretende medir.
- **Relevancia.** Si ítem es importante y por consiguiente se debe tener en cuenta frente al eje y contenido de cargo.
- **Dificultad.** Validación de que cada ítem corresponda al nivel de dificultad medio de acuerdo con el nivel de cargo.
- **Incidente Crítico- Planteamiento del problema o necesidad.** Si la situación refleja un problema típico relacionado con el cargo para el que participa el evaluado.

- **Realismo.** Si la situación o necesidad se ajusta a la cotidianidad laboral y brinda los elementos para tomar cursos de acción.
- **Relación enunciado y opciones- coherencia entre elementos.** Si la situación, enunciado y opciones de respuesta se relacionan entre sí y funcionan como un todo.
- **Ajuste al nivel.** Si el lenguaje se ajusta al nivel del empleo de los aspirantes y presenta precisión en los conceptos empleados. (Comisión Nacional del Servicio Civil, 2018).

En lo atinente a la explicación de los indicadores, lo primero que se evalúa es el flujo de respuestas de los aspirantes que presentaron a la prueba escrita; identificando allí la tendencia sobre las opciones que se plantearon en los items, de tal manera que se obtiene una evidencia cualitativa respecto a su pertinencia. En el particular de este Proceso de Selección no se incluyeron preguntas difíciles, por lo que la mayoría de las eliminaciones respondió al criterio de favorecer a los evaluados.

Con relación a la dificultad es importante tener en cuenta que se calcularon frente al desempeño del grupo de referencia; es decir que se estimaron las dificultades considerando la habilidad de los que presentaron la prueba para el empleo particular, por lo tanto, tal como es el objetivo de los procesos en meritocracia, se logra referenciar las mejores posiciones y desempeños dentro de las personas inscritas en el empleo

Respecto a la cadena de custodia del material, esta delegada en cumplimiento de las obligaciones contractuales estableció el protocolo de cadenas de custodia avalado por la CNSC donde se indicó el procedimiento del resguardo de las pruebas escritas con las siguientes etapas:

Impresión. Previo al proceso de impresión, la FUA A envió el cuadro de cantidades que se necesitaron para cada tipo de prueba, esta información fue entregada de acuerdo con el cronograma que se estableció entre las partes, para así programar la producción de cuadernillos y hojas de respuesta.

Para la impresión de hojas de respuesta se hizo una verificación en la lectora óptica de la empresa seleccionada, sobre unas muestras de hojas en blanco y personalizadas, una vez realizadas estas pruebas se procedió a adelantar la impresión definitiva.

Durante todo el proceso de impresión, el Departamento de Producción controló la calidad de impresión y el Departamento de Seguridad veló porque no existiera ninguna anomalía en el proceso (pérdida de papel, planchas, etc.).

En el proceso de impresión de cuadernillos se mantuvo un control exacto tanto del papel que ingresó al proceso productivo como el que salió impreso, el papel impreso fue trasladado al área de acabados para el proceso de cosido al lomo y numerado.

Diariamente y en cada turno se realizó el balance definitivo con el fin de mantener un control riguroso sobre el papel entregado por el Departamento de Producción. Todos los procesos fueron controlados continuamente por cámaras de vídeo e inspectores de seguridad.

Los cuadernillos cosidos y numerados fueron colocados en estanterías para iniciar el

proceso de empaque.

Especificaciones y cantidades. La empresa seleccionada, llevó a cabo la impresión de todo el material, según las especificaciones y cantidades suministradas.

Numeración. Los cuadernillos de examen fueron codificados en forma numérica y consecutiva según instrucciones impartidas por la FUA, las cuales se ajustaron a los requerimientos dados por la convocatoria. De igual manera las hojas de respuesta fueron numeradas por computador, para su posterior empaque.

Empaque. En esta etapa se involucraron todos los procesos que tienen que ver con la organización, intercalado de los cuadernillos y hojas de respuesta personalizadas, los cuales una vez revisados se empaquetaron y sellaron individualmente y luego fueron agrupados en paquetes por salón, para ser depositados en bolsas e introducidos en tulas con sellos de seguridad.

Transporte y distribución. De acuerdo con el cuadro de aplicación definitivo (Biblia), suministrado por FUA, cumpliendo el cronograma establecido previamente entre las partes, el Departamento de Seguridad de la empresa contratada, programó las rutas de distribución.

Desde el momento en que el material fue entregado por el Delegado de Seguridad en sus instalaciones hasta el día de partida de las rutas a nivel nacional, el material permaneció debidamente almacenado y custodiado por personal de esta empresa.

Custodia de material para jornadas de aplicación de pruebas

- ✓ El material fue entregado al delegado autorizado del operador logístico designado en cada uno de los sitios de aplicación, por parte de la empresa de seguridad certificada para este proceso, garantizando las condiciones de idoneidad, seguridad y confidencialidad. El delegado realizó verificación visual para asegurar que durante el transporte el material, que va en cajas selladas, no sufra ningún tipo de violación de seguridad.
- ✓ El delegado del operador logístico realizó entrega del material de aplicación únicamente al personal aprobado por el delegado de prueba. Dicho material no pudo ser fotografiado, grabado o tener acceso de cualquier otro tipo de personal no informado previamente. Se diligenciaron los formatos de trazabilidad correspondientes, garantizando que este fue entregado a conformidad (Cantidad y Calidad).
- ✓ Para la entrega se realizó el conteo del material, asegurando el cumplimiento de los respectivos controles y reportes del caso. El material estuvo bajo custodia permanente en el sitio de aplicación por cada uno de los responsables dentro del sitio de aplicación.

- ✓ Una vez finalizó la jornada de aplicación de pruebas, los delegados de la prueba realizaron entrega al personal de seguridad del operador logístico.
- ✓ El operador logístico procedió a validar dicha entrega y a empacarlo en cajas selladas, de manera que se imposibilite su acceso o vulneración.
- ✓ El material de prueba llega a la sede del operador logístico garantizando las condiciones de seguridad e integridad del material.
- ✓ Una vez el material llega a la sede del Operador logístico, se procedió a realizar el desempaque de este, aplicando los procedimientos de seguridad correspondientes y paso al proceso de lectura óptica. Este proceso de lectura lo hace el operador logístico quien entrega a la FUAA la lectura tanto de presentes como ausentes, confirmando así el número de citados a la aplicación de las pruebas.

De acuerdo a lo anterior, se garantiza que las pruebas escritas fueron construidas, aplicadas y resguardadas dando cumplimiento a los más altos protocolos de seguridad siendo improcedente validar las observaciones por usted presentadas.

En lo circunscrito a la calificación de la prueba, este es un procedimiento en el cual se asigna el puntaje a los evaluados de acuerdo a su desempeño en las pruebas escritas; incluye un análisis de la calidad técnica de las preguntas como unidades que constituyen cada prueba, que para esta convocatoria se desarrolló siguiendo los preceptos de la Teoría Clásica de los Test para verificar la dificultad y la discriminación; inicia con la revisión de los datos de las respuestas de los evaluados, se aplican los estadígrafos para obtener índices de dificultad y discriminación.

Identificados los indicadores se clasifican las preguntas para revisión cualitativa, para evaluar la pertinencia y relevancia de los ítems, definiendo si se encuentra razón para su eliminación.

Así pues, teniendo los ítems definitivos a incluir en la calificación se procede a asignar aciertos y a revisar el estado preliminar de admitidos por OPEC, en este caso se revisaron los tamaños de los grupos evaluados, el número de vacantes y el desempeño de los grupos evaluados, para asignar el procedimiento de calificación adecuado.

Para este proceso de calificación se revisaron los análisis estadísticos de desempeño de los grupos de evaluados por cada OPEC y se aplicó el método de transformación de aciertos a puntaje considerando las características de los grupos y garantizando el tratamiento más favorable a los evaluados para proveer los empleos ofertados de tal manera que se aplicaron dos escenarios de calificación que fueron diseñados conjuntamente entre la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, tomando como referencia criterios de mérito, igualdad y oportunidad.

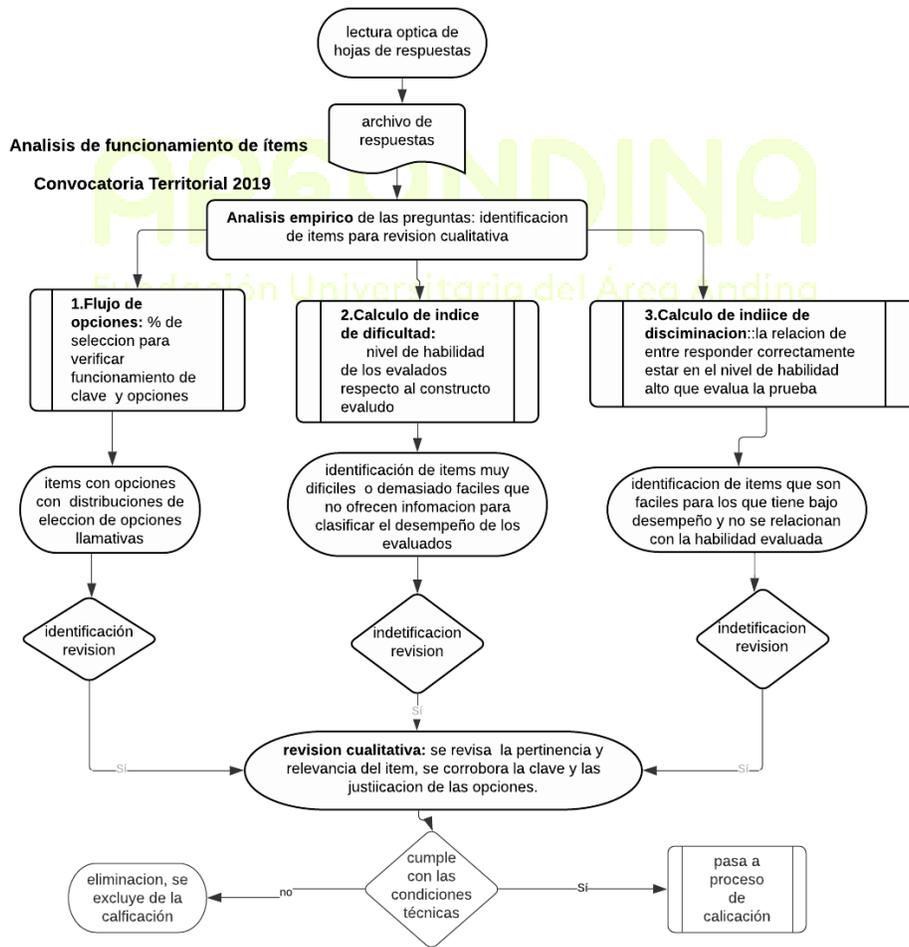
A continuación, se presenta la descripción del proceso de análisis de datos y definición del sistema de calificación, partiendo de las fuentes de información y controles de calidad previos:

a. Análisis de funcionamiento de las preguntas

El análisis psicométrico evalúa el comportamiento de los ítems y las pruebas como instrumentos de medida, a través de un procedimiento riguroso que permite estimar la calidad métrica de los ítems que conforman las pruebas escritas. Se analizan las respuestas desde el enfoque de la Teoría Clásica de los Test (TCT) para estimar indicadores del comportamiento de los ítems, en relación con su dificultad y poder de discriminación; y del comportamiento de las pruebas, en relación con su consistencia interna.

El primer paso es verificar que los ítems funcionen adecuadamente, es decir permitan seleccionar a los evaluados con mayor nivel de competencias, a partir de las respuestas de los evaluados se analizan el funcionamiento de las opciones de respuesta (flujo de opciones), la Dificultad y Discriminación que son los parámetros que se consideran desde la Teoría Clásica de los Test.

Tabla 1 diagrama del proceso de análisis de los ítems para la decisión de eliminación



b. Identificación de escenario calificación

Teniendo en cuenta el número de evaluados por OPEC, las vacantes y el desempeño del grupo se identifica el método de calificación adecuado, para el proceso de selección 990 a 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 - Convocatoria Territorial 2019 se definieron tres tamaños de grupo que determinan el procedimiento de calificación de acuerdo con la siguiente así:

- Grupo tipo 1. OPEC con 1 evaluado
- Grupo tipo 2. OPEC con 2 a 9 evaluados
- Grupo tipo 3. OPEC con más de 9 evaluados

c. Asignación de aciertos de los evaluados

Después de identificar y descartar los ítems con funcionamiento inadecuado se asignan los aciertos a los grupos evaluados en cada OPEC, contrastando las respuestas con las claves correctas para asignar el número de aciertos.

Con la información de los aciertos se realizan los análisis estadísticos de desempeño de los evaluados, se calcula el rango de aciertos del grupo de evaluados inscritos por OPEC.

Así las cosas, a cada acierto se le asignó un puntaje de acuerdo al número de ítems definitivo en cada prueba, puntaje que corresponde a dividir 100 entre el número de ítems definitivo después de la eliminación, derivando así el puntaje directo que de acuerdo con la clasificación del grupo de OPEC evaluado recibió el tratamiento establecido en conjunto con la CNSC.

La transformación del puntaje directo a una calificación se realizó con el propósito de comparar el desempeño individual con el desempeño de los aspirantes evaluados del grupo de OPEC. En este sentido, **el puntaje final no es el resultado del conteo de respuestas correctas, sino la transformación a una escala que ubica el desempeño de cada aspirante con relación a su grupo de referencia**

Ahora bien, atendiendo a si el desempeño de los evaluados en su OPEC evidencia adecuado rendimiento encontrando un número suficiente de inscritos que tuvieron aciertos para aprobar y cubrir las vacantes ofertadas; se transformaron los aciertos en una escala de 0 a 100 con dos dígitos, multiplicando el número de aciertos por el peso porcentual correspondiente al acierto para la OPEC, es decir se aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje} = \text{respuestas acertadas} * (100 / \text{número de preguntas definitivas en las pruebas})$$

$$\text{PUNTAJE FINAL} = 50 \text{ ACIERTOS} * (100/80 \text{ ítems válidos en la prueba}) = \mathbf{62,50}$$

En este sentido, una vez vistos los argumentos de su reclamación se procedió a revisar la misma de acuerdo a los fundamentos técnicos antes mencionados y se pudo determinar que la variación de la misma fue nula dejando como resultado el inicialmente publicado.

En lo relacionado con la prueba escrita presentada por usted, a continuación, hacemos un análisis de relación frente a las argumentaciones de cada una de las preguntas reclamadas por usted:

Sea lo primero referir que la Prueba sobre Competencias comportamentales, está destinada a tener una medida de las variables psicológicas personales de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos en relación con las habilidades, aptitudes y responsabilidades establecidas según el Decreto 815 de 2018.

En lo que respecta a su calificación, es importante resaltar que las mismas tienen un carácter CLASIFICATORIO con un peso porcentual de 20% y, se resalta que los ejes y contenidos temáticos evaluados están basados en lo estipulado en el Decreto 815 de 2018. Es importante resaltar que las pruebas comportamentales son de carácter clasificatorio y se califican de igual manera con una escala que va de cero (0) a cien (100) puntos, compuesta por una parte entera y dos decimales.

Las competencias a evaluar se describen en las tablas que se encuentran a continuación acuerdo con cada nivel de empleo:

TIPO DE COMPETENCIA	CODIGO	COMPETENCIAS	NÚMERO DE PREGUNTAS POR PRUEBA
COMÚN	COMPPRO1	Aprendizaje Continuo	23
	COMPPRO2	Orientación a resultados	
	COMPPRO4	Compromiso con la Organización	
	COMPPRO5	Trabajo en equipo	
	COMPPRO6	Adaptación al cambio	
ESPECÍFICO	COMPPRO7	Aporte Técnico-Profesional	
	COMPPRO10	Instrumentación de decisiones	

Ahora bien, el proceso de eliminación de ítems procede con base en los resultados estadísticos, que evidencian el comportamiento de los ítems una vez se realiza la aplicación de una prueba. En ese sentido, la eliminación tiene en cuenta los índices de discriminación y dificultad con base en puntos de corte. Para interpretar el comportamiento estadístico de los ítems se tiene en cuenta multiclave, dificultades en los criterios de construcción y las observaciones de los aspirantes consolidadas en el reporte de las preguntas dudosas, las cuales diligencian en el momento de la aplicación. Por tanto la pregunta **101** y **103** fue eliminada bajo estos parámetros.

En este sentido vale mencionar que este procedimiento no impacta desfavorablemente la metodología de calificación establecida, ya que el puntaje final no se obtiene con un simple conteo de respuestas correctas; por el contrario depura la prueba aplicada para que ésta

evalúe y discrimine adecuadamente. La metodología aplicada no pretende beneficiar o desfavorecer a ningún aspirante, sino garantizar el cumplimiento de criterios de calidad, enmarcado en principios de mérito e igualdad para todos los evaluados.

Ahora procederemos a efectuar la justificación de las respuestas reclamadas por usted una a una, de la siguiente manera:

ITEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
20	B	Esta respuesta es correcta. Este ejercicio implica una inferencia lógica. En esta línea, bajo la premisa de que Carlos y Andrés trabajan en el informe siempre en turno diferente al de la mañana y la regla expuesta en el enunciado “para revisar el manual, deben trabajar inmediatamente después de su jornada” se puede inferir que ni Carlos ni Andrés revisan el manual en la mañana, por lo que ninguno de los dos tiene el turno de la noche; es decir que Martha tiene el turno de la noche.
28	B	Es la opción CORRECTA, ya que al llegar a 104 funcionarios se han aplicado de manera correcta los dos tipos de operación matemática (suma y división) requeridos para la solución del problema. Solución: Asistenciales = $130 / 2 = 65$ Técnicos = $80 / 4 = 20$ Profesionales = $70 / 5 = 14$ Asesores = $20 / 4 = 5$ Total de empleados = $65 + 20 + 14 + 5 = 104$ Con lo cual se evidencia el cumplimiento de la definición de Razonamiento Matemático estipulado por la CNSC en su catálogo: "capacidad para escoger los métodos o fórmulas matemáticas adecuadas para resolver o dar respuesta a un problema o requerimiento".
60	A	La respuesta es CORRECTA, ya que después de hacer un análisis de los resultados obtenidos, se debe establecer un plan de mejora, en este caso cuando semestralmente se evidencien más de un error crítico (DANE, 2017).
62	B	La respuesta es CORRECTA, porque verificar las fuentes de datos primaria para la generación periódica de los indicadores, es la base para verificar que la calidad del dato sea la requerida y que exista una alimentación periódica de los indicadores ayuda a que la información

		sea consistente (Bonnefoy, 2005).
67	B	Esta es la respuesta correcta, de acuerdo con el artículo 2.2.6.30 del Decreto 1083 de 2015 el cual estipula que cuando por justa causa haya interrupción en el período de prueba por un lapso superior a 20 días continuos, este será prorrogado por igual término.
74	C	Es la respuesta correcta debido a que esta metodología corresponde a la solicitada en el enunciado (Estándares subjetivos) y es un procedimiento, que puede ser útil para medir trabajos de tipo administrativo y de carácter intelectual donde es difícil la aplicación de otras técnicas. Consiste en determinar el tiempo de un procedimiento con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de las tareas asignadas, de acuerdo con la Guía de Rediseño de Entidades Públicas del Orden Nacional publicada por el DAFP.

En consecuencia, su solicitud resulta improcedente.

II. RESOLUCIÓN

Revisadas y analizadas las argumentaciones anteriores la Fundación Universitaria del Área Andina resuelve:

1. Negar las solicitudes presentadas por el aspirante en la reclamación.
2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **62,50** en la Prueba sobre Competencias Básicas y Funcionales.
3. Mantener la puntuación inicialmente publicada de **63,64** en la Prueba de Competencias Comportamentales.
4. Comunicar al aspirante de la presente respuesta a través del Sistema – SIMO.
5. Contra la presente resolución No procede recurso alguno.

Cordialmente;



JUAN CARLOS SARMIENTO NUÑEZ
COORDINADOR GENERAL



Convocatorias 990 a 1131, 1135, 1136, 1306 a 1332 de 2019 – Territorial 2019
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA

Proyectó: CarlosM

