**ORIENTACIONES PARA LA REVISIÓN DE PROFESIOGRAMAS Y PARA LA INCLUSIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS NO RELACIONADAS CON LA EVALUACIÓN EN SALUD MENTAL CUANDO LA ENTIDAD NO TIENE PROFESIOGRAMA**

1. de diciembre de 2020

# ORIENTACIONES PARA TENER EN CUENTA EN LA REVISIÓN DE LOS PROFESIOGRAMAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA CNSC

* 1. **Hechos**

Debido a que algunas Entidades, durante la planeación de los Procesos de Selección, pueden solicitar a la CNSC la medición de componentes médicos, psicológicos o de aptitudes psicofísicas mediante instrumentos objetivos, con el fin de seleccionar a las personas que puedan desempeñar los empleos pese a la exposición a ciertos riesgos psicosociales, biomecánicos o de seguridad, entre otros, se hace necesario realizar una revisión técnica y jurídica sobre el tema.

A pesar de que estas pruebas se han aplicado en Procesos de Selección de la CNSC, no existía un documento que orientara la debida revisión de Profesiogramas en la etapa de planeación de los Procesos de Selección y que además estableciera los lineamientos y criterios para la posible inclusión de pruebas psicológicas relacionadas con variables distintas a la evaluación de salud mental cuando la Entidad no cuenta con un Profesiograma, a fin de minimizar posibles riesgos jurídicos que amenacen el normal desarrollo de los Procesos de Selección.

Se aclara que este documento técnico contiene algunas orientaciones generales que pretenden ser de utilidad a los equipos de Convocatorias para verificar si el Profesiograma sustenta la medida de exclusión de un aspirante en un proceso de selección según los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad de la que ampliamente se ha pronunciado la jurisprudencia para esos casos.

Por lo anterior, se tendrán en cuenta dos tipos de orientaciones para el Proceso de Selección: (1) cuando la Entidad tiene Profesiograma y (2) cuando la Entidad no tiene Profesiograma, pero solicita incluir pruebas psicológicas no relacionadas con salud mental.

En el caso en que la Entidad presente el Profesiograma a la CNSC, este deberá analizarse para darle herramientas a los equipos de convocatoria con el fin de determinar si el Profesiograma que presenta dicha Entidad se ajusta a los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad que habla la jurisprudencia sobre el tema.

Por otra parte, en el caso en que la Entidad solicite la inclusión de pruebas psicológicas, se presentarán unas orientaciones para realizar el estudio sobre la inclusión de variables psicológicas no relacionadas con componentes de Salud Mental. Para ello se han tenido en cuenta antecedentes relevantes en la CNSC, aspectos jurídicos y los tipos de instrumentos que se podrían incluir en estos casos.

* 1. **Aspectos relevantes**

**1.2.1 Definiciones preliminares**

El Profesiograma según Roig (1996) *“constituye la síntesis descriptiva y explicativa del puesto; viene a constituir su radiografía, ya que ofrece al analista una representación y descripción objetiva, detallada y sistematizada de la estructura y funcionamiento del puesto, junto con los requisitos exigidos al operario o empleado para su adecuado desempeño”*[[1]](#footnote-1)*.* En otros términos, empleados por el autor, mediante el Profesiograma se expresan *“los cometidos, funciones y exigencias de cada puesto (Job-Analysis), con el fin de poder determinar las capacidades, cualidades, formación y otros tipos de exigencias requeridas por el aspirante (Job-Specification) a cada puesto de trabajo”[[2]](#footnote-2).* Además, muestra los factores de riesgos inherentes al cargo, y posterior al análisis de estos ítems y del perfil profesiográfico, también presenta los tipos de exámenes requeridos para cada cargo.

Por otra parte, Barquero. A. (1987) define los Profesiogramas como el “*Inventario de las aptitudes psicológicas y fisiológicas necesarias para el ejercicio exitoso de una actividad”[[3]](#footnote-3)*.

Ahora bien, de conformidad con lo establecido en Decreto 614 de 1984, el Decreto 1295 de 1994 y la Resolución No. 2346 de 2007 *“Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales”,* las evaluaciones médicas preocupacionales son un instrumento importante en la elaboración de los diagnósticos de las condiciones de salud de los trabajadores para el diseño de programas de prevención de enfermedades y mejorar su calidad de vida. Particularmente, el artículo 4 de dicha Resolución señala:

**ARTÍCULO 4o. EVALUACIONES MÉDICAS PREOCUPACIONALES O DE PREINGRESO[[4]](#footnote-4).** Son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo.

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, comparando las demandas del oficio para el cual se desea contratar con sus capacidades físicas y mentales; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que, estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo.

El empleador tiene la obligación de informar al médico que realice las evaluaciones médicas preocupacionales, sobre los perfiles del cargo describiendo en forma breve las tareas y el medio en el que se desarrollará su labor.

En el caso de que se realice la contratación correspondiente, el empleador deberá adaptar las condiciones de trabajo y medio laboral según las recomendaciones sugeridas en el reporte o certificado resultante de la evaluación médica preocupacional.

**PARÁGRAFO.** El médico debe respetar la reserva de la historia clínica ocupacional y sólo remitirá al empleador el certificado médico, indicando las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requiere adaptar para que el trabajador pueda desempeñar la labor. (negrita y subrayado fuera del texto).

Los objetivos de la *Evaluación Médica Preocupacional,* que para los Procesos de Selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC en adelante se denominará *Valoración Médica*, son: determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, frente a las demandas del oficio; establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud que estando presentes en el trabajador, puedan agravarse en desarrollo del trabajo, lo que finalmente arrojaría un concepto de aptitud en el que se concluye si la persona está habilitada o no para desempeñarse en el cargo, así como de posibles inhabilidades asociadas a las funciones, tareas y actividades del cargo, las cuales pueden variar de acuerdo a cada Entidad.

Por ello se ha determinado que la *Valoración Médica* en el marco de los Procesos de Selección que adelanta la CNSC, como bien su nombre lo dice, es un examen médico que permite determinar la idoneidad física del aspirante al cargo, los resultados de dicho examen deben ser cotejados a su vez con los resultados del resto de las pruebas y/o paraclínicos que se aplican al aspirante dentro del proceso de selección, los cuales varían según la Entidad.

Teniendo en cuenta que uno de los objetivos de la *Valoración Médica* en el marco de los procesos de selección que adelanta la CNSC*,* es el de establecer la existencia de restricciones o inhabilidades a fin de brindar las recomendaciones para que el trabajador pueda desempeñar la labor*,* esto indica que no toda condición médica que el aspirante presente debe resultar en una conclusión de INHABILIDAD para el cargo al que concursa. Una inhabilidad se entiende como el impedimento parcial o total para realizar una actividad laboral en un cargo específico.

Adicionalmente, el Profesiograma en el marco de los Procesos de Selección que adelanta la CNSC, se emplea como insumo para determinar los elementos que deben ser incluidos en la *Valoración Médica*, con el fin último de seleccionar el personal apto que ingrese a los empleos ofertados. Se debe tener en cuenta que el Profesiograma es un documento técnico que debe ser definido por las Entidades y que varía acorde con las necesidades de éstas.

Por otra parte, la Ley 361 del 7 de febrero de 1997, establece en su artículo 27 que *“En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidas en igualdad de condiciones la personas en situación de discapacidad, y si se llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona en situación de discapacidad, siempre y cuando el tipo o clase de discapacidad no resulten extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado todos los medios posibles de capacitación”.*

Aunado a lo anterior, de conformidad con las Sentencias de la Corte Constitucional T-463 de 1996, M. P. José Gregorio Hernández Galindo, T-030 de 2004, M. P. Clara Inés Vargas Hernández, T-1098 de 2004, M. P. Álvaro Tafur Galvis, C-452 de 2005, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-717 de 2005, M. P. Álvaro Tafur Galvis, T-1266 de 2008, M. P. Mauricio González Cuervo, C-403 de 2010, M. P. María Victoria Calle Correa, C-820 de 2010, M. P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-045 de 2011, M. P. María Victoria Calle, T-785 de 2013, M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, T-798 de 2013, M. P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, T-572 de 2015, M. P. María Victoria Calle Correa, T-413 de 2017, M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado, T-441 de 2017, M. P. Alberto Rojas Ríos, T-547 de 2017, M. P. Gloria Ortiz Delgado, Sentencia T-551 de 2017, M. P. Cristina Pardo Schlesinger, T-586 de 2017, M. P. Alberto Rojas Ruíz, T-160 de 2018, M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y T-438 de 2018, M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo, así como las Sentencias 2012-00380 de 14 de marzo de 2013, Consejo de Estado, Sección Segunda, C. P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren y 2016-00630 de 02 de marzo de 2017, Consejo de Estado, Sección Segunda, C. P. Rafael Francisco Suárez Vargas, han reiterado que establecer inhabilidades médicas en un Concurso de Méritos tiene como propósito determinar, previa evaluación física, si un aspirante está habilitado o no para el cargo al cual se inscribió. Para que la medida de exclusión de un aspirante por inhabilidad médica sea considerada como constitucional, no violatoria de Derechos Fundamentales como Acceso a Cargos Públicos, Libre Desarrollo a la Personalidad e Igualdad, debe obedecer a Criterios de Razonabilidad, Proporcionalidad, Idoneidad y Necesidad en sentido estricto**[[5]](#footnote-5)**.

El subprincipio de idoneidad *“exige que toda limitación de los derechos fundamentales sea adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente legítimo. Se trata de dos exigencias: legitimidad del fin y adecuación del medio”[[6]](#footnote-6).* En ese sentido, la medida de exclusión de un aspirante, al tener un concepto de inhabilidad para el desempeño del empleo al cual aspira, es idónea cuando tiene como propósito la garantía del principio del mérito y de la salud del aspirante (fin legítimo).

Es importante entender “inhabilidad” como una patología que no es compatible con las funciones propias del cargo, o como una patología que se puede ver agravada con las funciones propias del cargo.

Sin embargo, se debe tener en cuenta la Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Protección Social y aclarar que los resultados de los exámenes médicos corresponderían a “con restricción” o “sin restricción”, para no usar los términos de inhabilidad.

En cuanto al subprincipio de necesidad, “*exige que toda limitación de los derechos fundamentales sea la más benigna con el derecho limitado de entre todas aquellas que revisten por lo menos de la misma idoneidad para alcanzar el fin perseguido”[[7]](#footnote-7),* es decir, se requiere examinar: 1. Si existen medidas alternativas al concepto de inhabilidad (y la consecuente exclusión del aspirante), esto es, por ejemplo, que con ciertas restricciones o recomendaciones el aspirante pueda desempeñarse en el empleo pues su condición médica no lo imposibilita para el mismo; 2. Si dichas medidas alternativas son igualmente idóneas para alcanzar el fin perseguido (principio del mérito y la salud) y 3. Si alguna de estas medidas limita menos el derecho a la igualdad y/o acceso a cargos públicos del aspirante. En ese sentido, si no hay medidas alternativas, la de inhabilidad sería necesaria y cumpliría con este segundo test. Por ello es necesario que se justifique la relación que existe entre la aptitud física y el desarrollo de las funciones propias del cargo. Por ello, la *Valoración Médica* en el marco de los Procesos de Selección que adelanta la CNSC, es el insumo necesario e idóneo para expedir el Concepto (HABILIDAD/INHABILIDAD).

Una vez revisados los tres puntos anteriormente mencionados, el análisis corresponderá al principio de proporcionalidad en sentido estricto, el cual *“exige que toda limitación de un derecho fundamental contribuya a alcanzar el fin perseguido en una medida que justifique el grado de limitación del derecho”.* Lo anterior implica que cuanto mayor sea el grado de no satisfacción del derecho, mayor deberá ser la importancia de satisfacer el fin perseguido[[8]](#footnote-8), es decir, que si el grado en el que se alcanza el fin perseguido (principio del mérito y la salud) es menor al grado de no satisfacción del derecho a la igualdad y/o acceso a cargos públicos, la limitación a dichos derechos no estará justificada. De acuerdo con la doctrina[[9]](#footnote-9) los grados de limitación o no satisfacción del derecho fundamental, así como de alcance del fin pueden compararse en una escala de tres valores: leve, moderado e intenso.

Así las cosas, la razonabilidad de una medida como la exclusión de un aspirante de un Concurso Público de Méritos por una valoración médica, solo es justificable si se dan suficientes fundamentos médicos o científicos que den cuenta que cierta condición médica del aspirante afecta su desempeño. Pasado el análisis de razonabilidad, se deberá hacer un análisis de proporcionalidad para dicha medida. Este análisis implicará el estudio de la medida de exclusión frente a los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

* 1. **Orientaciones específicas para la revisión de los Profesiogramas en los Procesos de Selección de la CNSC**

Con el propósito de garantizar los derechos fundamentales de los aspirantes y los principios del Mérito, Igualdad y Libre Concurrencia que rigen los Procesos de Selección, se considera necesario definir las siguientes orientaciones que han de tenerse en cuenta en la etapa de planeación de los Procesos de Selección que adelanta la CNSC, a fin de verificar si los resultados de las evaluaciones propuestas por la Entidad para justificar una medida de exclusión de un aspirante del proceso de selección cumplen con los criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad definidos por la Corte Constitucional.

Según lo mencionado por Roig 1996, Barquero. A. 1987\*, lo referente al Decreto 614 de 1984, el Decreto 1295 de 1994, la Resolución No. 2346 de 2007, puntualmente en su artículo 4º, y lo resumido a través de diversas sentencias a nivel nacional relacionadas con convocatorias previas, se ha reiterado que: El profesiograma contiene la delimitación de las demandas físicas, mentales y condiciones específicas determinadas por la Entidad y en él se establecen los diferentes tipos de valoraciones que permitirán identificar si las personas tienen características para responder a las mismas. Hacer uso del Profesiograma en un Proceso de Selección, tiene como propósito determinar si un aspirante está habilitado o no para el cargo al cual se inscribió frente a las mismas y para que la medida de exclusión de un aspirante, por considerarse inhabilitado, sea considerada como constitucional, no violatoria de Derechos Fundamentales como los de Acceso a Cargos Públicos, Libre Desarrollo a la Personalidad e Igualdad, debe obedecer a Criterios de Razonabilidad, Idoneidad, Necesidad y Proporcionalidad en sentido estricto. Para poder justificar dicha inhabilidad, restricción o recomendación a nivel laboral es necesario tener una base legal, que para cada caso es el Profesiograma, ya que con este insumo se justificará científica y legalmente los criterios que harán que un participante sea excluido, o sea incluido con restricciones o recomendaciones o sea habilitado para aspirar al cargo de su interés sin ningún tipo de restricción o recomendación.

Por ende, es de primordial importancia saber cuáles son las orientaciones básicas para leer un Profesiograma, para así, analizarlo y saber si cumple con los criterios básicos que permitan respaldar el dictamen de inclusión o exclusión de un participante, en los Procesos de Selección que pudiese llevar la CNSC a futuro.

Sin un adecuado Profesiograma o ante la ausencia del mismo, una Entidad no podrá tener la justificación de inhabilidad y tampoco podrá describir las características necesarias para responder a las demandas del cargo y solicitar las ayudas diagnosticar adecuadas que se requieren, para el ingreso o exclusión de los participantes ante la convocatoria.

El Profesiograma deberá especificar tareas, funciones y riesgos inherentes a cada empleo; además para cada uno de ellos se deberá especificar los medios diagnósticos clínicos y paraclínicos para establecer un referente respecto al estado de salud del individuo y así generar las respectivas causales de inhabilidad o no del concursante ante el empleo.

Por consiguiente, al momento de revisar un Profesiograma en el marco de los procesos de selección que adelanta la CNSC, se deberán tener en cuenta las siguientes orientaciones:

1. La entidad deberá incluir la justificación, alcance y objetivos del Profesiograma y la comisión deberá revisar dicha información.
2. Descripción general del cargo donde se deberá indicar dependencia, jerarquía, responsabilidades, y funciones entre otros.
3. Especificar tareas, funciones y riesgos inherentes a cada empleo; además para cada uno de ellos se deberá especificar los medios diagnósticos clínicos y paraclínicos para establecer un referente respecto al estado de salud del individuo y así generar las respectivas causales de inhabilidad o no del concursante ante el empleo.
4. Descripción de los principales riesgos a los que está expuesto el personal, según cargo.
5. Descripción de las Valoraciones Médicas requeridas para cada cargo, si requiere algún énfasis o valoración especifica (alturas, confinados, osteomuscular, etc.).
6. Ayudas diagnósticas que sean pertinentes para descartar las patologías médicas que pueden ser causal de inhabilidad en el Proceso de Selección (exámenes de laboratorio, imágenes, electrocardiograma, etc.) según el cargo.
7. Tipo de inhabilidades y justificación de las mismas que obedezca a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y necesidad.
8. Establecer la coherencia y validez del(los) instrumento(s) para medir las características físicas y mentales que demanda el cargo.
9. No incluir inhabilidades sobre patologías médicas que limiten la vida cotidiana, que sean intrahospitalarias o discriminatorias.
10. No es posible realizar pruebas físico atléticas, médicas y/o de laboratorio y lo que se va a evaluar, sin contar con un Profesiograma.

En caso del empleo de conductor o cargos que tengan funciones o tareas de conducción se remitirá a lo establecido en la Resolución 12336 de 2012 del Ministerio de Transporte, o las normas que la modifiquen o adicionen, además del concepto de la CNSC para cargos de conductor y conductor mecánico.

Finalmente, es importante aclarar que para la realización de pruebas físico atléticas, médicas y/o de laboratorio, el médico o la empresa de salud ocupacional encargada de realizar estas valoraciones debe contar con un Profesiograma a fin de establecer las demandas físicas, mentales y condiciones específicas requeridas para el cargo y así identificar si las personas tienen las características que demanda el cargo por lo que se debe contar con el Profesiograma para la realización de este tipo de pruebas.

1. **ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA INCLUSIÓN DE COMPONENTES PSICOLÓGICOS NO RELACIONADOS CON SALUD METAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE LA CNSC.**

**2.1 Marco legal relacionado con la entrevista psicológica y prueba escrita de valoración clínica.**

El ejercicio de la psicología en Colombia está regulado por la Ley 1090 de 2006, en la cual se establece el Código Deontológico y Bioético de esta profesión. Respecto a la evaluación clínica, el inciso d) del artículo 36 establece claramente que se debe “Evitar en los resultados de los procesos de evaluación las rotulaciones y diagnósticos definitivos”. De igual forma, en el artículo 47 se indica que “El psicólogo tendrá el cuidado necesario en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, hasta tanto estén debidamente validadas y estandarizadas. No son suficientes para hacer evaluaciones diagnósticas los solos tests psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral”.

De manera complementaria, en el inciso 9) del artículo 6 de la Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental, se establece que toda persona tiene “Derecho a no ser discriminado o estigmatizado, por su condición de persona sujeto de atención en salud mental”. Lo anterior es coherente con la directriz establecida por la Organización Mundial de la Salud (2006) para la legislación de salud mental, en cuanto a que se deben garantizar los derechos humanos de las personas que se encuentren en este estado.

De esta forma se debe evitar el uso de categorías diagnósticas en cualquier componente de pruebas en los Procesos de Selección de la CNSC, para evitar problemas éticos según lo establecido en los artículos 36 y 47 de la Ley 1090 de 2006.

Aun cuando en procesos de selección del régimen especial contemple estas pruebas como eliminatorias, el carácter de estos componentes deberá ser de tipo clasificatorio, debido a que los resultados obtenidos no pueden atribuirse al desempeño en la prueba o derivarse de respuestas correctas e incorrectas y además atentaría contra los derechos humanos de los aspirantes que puedan tener un trastorno mental, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1616 de 2013 y por la OMS.

Las condiciones laborales que podrían afectar la salud mental de funcionarios son propios del contexto laboral y podrían afectar a todas las personas tengan o no una patología mental preexistente.

**2.2 Orientaciones específicas para las pruebas psicológicas no relacionadas con la evaluación en Salud Mental cuando la Entidad no tiene Profesiograma.**

Se aclara que en los procesos de selección de la CNSC no se realizará evaluación diagnóstica de aspectos relacionados con salud mental, puesto que la finalidad es elegir al mejor candidato y no hacer una evaluación clínica.

En este apartado se responderá a la cuestión de qué hacer si una Entidad no tiene Profesiograma, pero solicita incorporación de pruebas o componentes especiales. Esta es una situación muy habitual, ya que, aunque el tener un Profesiograma cada vez cobra mayor importancia, gran parte de las Entidades aún no cuentan con el mismo.

En la planeación de los Procesos de Selección se puede presentar la situación en la que una Entidad de régimen general, especial o específico, que no tiene Profesiograma, solicite la incorporación de pruebas psicológicas para ciertos cargos.

Salvo que la ley lo obligue explícitamente y teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, no es sustentable la evaluación de trastornos mentales a través de pruebas psicológicas en un proceso de selección, ni mucho menos obtener de las mismas un concepto habilitante o inhabilitante.

Por otra parte, en los casos en los que las Entidades soliciten la inclusión de pruebas psicológicas no relacionadas con salud mental, existen opciones para realizarlo, teniendo en cuenta algunas orientaciones básicas que se presentan a continuación:

1. Cualquier prueba psicológica o comportamental tendrá que ser incorporada con carácter clasificatorio y sin propósitos diagnósticos (en el Anexo 1 se encuentran las razones éticas y jurídicas para esta cuestión).
2. En la planeación de los Procesos de Selección se deberán definir las variables o constructos a evaluar, antes de definir los instrumentos que se emplearán para la medición. Algunos ejemplos de variables o constructos de este tipo que pueden ser evaluados en Procesos de Selección de la CNSC son: estilos de afrontamiento, rasgos de personalidad, inteligencia emocional, liderazgo, integridad, entre otros.
3. En la identificación de las variables o constructos a evaluar se deberán tener presentes, además de las razones expuestas por la Entidad, insumos como el Manual de Funciones y Competencias Laborales, la matriz de riesgos psicosociales y otros documentos que la Entidad proporcione y que puedan justificar la inclusión de dichos componentes en el proceso de selección.
4. Una vez establecidas dichas variables, atributos o constructos, así como su relevancia y pertinencia para el proceso de selección y los documentos que sirvan de justificación sobre su necesidad de evaluación, se procederá a buscar cuál o cuáles serían los posibles instrumentos de medición más adecuados. Entre las opciones para evaluar estos atributos se encuentran: construcción de ítems, uso de pruebas escritas estandarizadas, entrevista, entre otros. Es de tener en cuenta, en caso del uso de entrevista, los criterios actuales empleados en los diferentes Procesos de Selección de la CNSC (ver Anexo 2), los cuales deberán ser tenidos en cuenta en el momento de estructurar el Anexo Técnico 1 de los Procesos de Selección.
5. En caso de uso de pruebas estandarizadas, el psicómetra de convocatoria puede acceder a la consulta del Catálogo de Pruebas, disponible a través del Banco de Ítems de DACA. En caso de que sea elegida alguna de las pruebas disponibles en el catálogo, el nombre del atributo, por ejemplo, “estilos de afrontamiento” quedará consignado en el Anexo Técnico 1 de forma contractual como regla para el operador del Proceso de Selección. Bajo ningún concepto en ninguna reunión o documento deberá constar el nombre de la prueba o pruebas a aplicar para la evaluación de dicho atributo. Se contempla la posibilidad de utilizar pruebas comerciales para medir ciertos atributos psicológicos, para ello, se puede adecuar una prueba o varias mediante un estudio que describa las propiedades psicométricas y evidencias de validez de la versión de prueba que fue aplicada y su adaptación a población colombiana, así como el sistema de calificación según los perfiles ocupacionales de los empleos en el marco del proceso de selección.
6. En el Anexo Técnico del Pliego de Condiciones para seleccionar el operador del Proceso de Selección deberá quedar claramente diferenciadas las obligaciones de la CNSC y del Contratista, en cuanto al estudio de las propiedades psicométricas del instrumento y evidencias de validez de la prueba aplicada y la adaptación de la prueba en población colombiana atendiendo a los estándares de la APA y la ITC y la definición del sistema de calificación según los perfiles ocupacionales de los empleos.
7. En cuanto al sistema de calificación, este se establecerá de acuerdo con los instrumentos que hayan sido seleccionados en función de las características psicométricas (para el caso de las pruebas estandarizadas), los constructos a evaluar y los perfiles ocupacionales requeridos para los cargos. Una vez iniciada la ejecución del contrato, se recomienda que la especificación del sistema de calificación mediante el cual se obtendrán los puntajes para las pruebas seleccionadas, sea definido mediante acuerdos entre la CNSC y el operador.
8. Una vez establecidos los atributos a medir y los instrumentos a aplicar, deberá decidirse si la prueba será descrita como parte del componente comportamental, o como una prueba adicional de carácter clasificatorio.
9. Igualmente deberá decidirse el ponderado asignado para dicho componente, por ejemplo, 10%, 20%, 30%, 40%, etc. Para ello es conveniente tener en cuenta: (1) la pertinencia y relevancia de los atributos en la predicción del desempeño laboral futuro para el cargo, además de las razones expuestas por la Entidad; y (2) las características psicométricas del instrumento (o combinación de instrumentos), en términos de confiabilidad y validez.

Finalmente, en la Guía de Orientación al Aspirante (GOA), se presentará toda la información relevante sobre estos componentes de prueba de manera breve, pero clara: la justificación, ponderado, aspectos esenciales de los instrumentos que se emplearán (sin incluir nunca el nombre de estos), sistema de calificación, entre otra información que genere transparencia para los aspirantes y minimice al riesgo jurídico sobre futuras reclamaciones.

**2.3 Limitaciones para el uso de pruebas de salud mental en los Procesos de Selección.**

Los procesos psicológicos superiores como la inteligencia o el lenguaje no tienen relación causal con el padecimiento de trastornos afectivos, mentales o de la conducta establecidos en el DSM-5 y el CIE-10.

Por otra parte, diagnosticar una enfermedad mental requiere de una evaluación psiquiátrica que no se puede realizar en una única sesión y menos para los Procesos de Selección, cuya finalidad es elegir al mejor candidato para ingresar a un empleo de carrera administrativa, y no la de hacer una evaluación clínica. Adicionalmente, no es posible acceder a la historia clínica de los participantes, ya que según la Resolución 1995 de 1999 del Ministerio de Salud, el documento de la historia clínica *“únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley”*.

Salvo que la ley lo obligue explícitamente y teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, no es sustentable la evaluación de trastornos mentales a través de pruebas psicológicas en un Proceso de Selección, ni mucho menos obtener de las mismas un concepto habilitante o inhabilitante.

Sin embargo, lo que es posible incorporar en los Procesos de Selección son componentes de medición psicológica, siempre y cuando estos sean únicamente de carácter clasificatorio. Algunos ejemplos de variables o constructos que se han evaluado en Procesos de Selección de la CNSC son: estilos de afrontamiento, rasgos de personalidad, inteligencia emocional, liderazgo, integridad, entre otros.

1. **LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA COMO TÉCNICA OBJETIVA DE EVALUACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN**

La entrevista como instrumento utilizado en un proceso de selección es una de las técnicas más utilizadas por los profesionales de recursos humanos a nivel mundial para llevar a cabo la selección de trabajadores. De acuerdo con Ruibal, Bontigui, y Velo (2006), las entrevistas pueden ser no estructuradas, semi-estructuradas o estructuradas, según el grado de organización y preparación de las preguntas empleadas, así como el grado de estandarización que se tiene para la valoración de las respuestas. Con respecto a su validez y utilidad, las investigaciones actuales indican que, según el tipo de entrevista y sus características, las entrevistas no estructuradas son poco predictivas, mientras que las estructuradas tienen índices más altos de equivalencia frente a otras herramientas que se utilizan en la selección de personal (por ejemplo pruebas escritas de conocimientos o de competencias) (Campion, Palmer, & Campion, 1997; J. F. Salgado & Moscoso, 2002; J. F. Salgado, Viswesvaran, & Ones, 2001).

En el caso de los procesos de selección que adelanta la CNSC, las entrevistas que se utilizan son de tipo estructurado. Adicionalmente, de acuerdo con Ting-Ding y Déniz (2007), la entrevista estructurada es una prueba objetiva cuando cumple con las siguientes características:

a) Se aplican escalas numéricas para representar cuantativamente el desempeño de la persona en la entrevista, a partir de criterios de calificación asignados a las respuestas dadas. La calificación de la entrevista se realiza con una escala que representa la magnitud de los rasgos o conductas evaluadas.

b) Existen reglas de decisión formalizadas, las preguntas que se emplean son estructuradas y se aplican en las mismas condiciones a los entrevistados, es decir; se utilizan de forma estándar. Para esto, se elabora un protocolo de aplicación y la calificación.

c) Se emplean criterios específicos. La evaluación se basa en indicadores de conducta que están claramente definidos. Frecuentemente estos indicadores se incorporan a rúbricas de evaluación (del Pozo Flórez, 2012), las cuales son utilizadas como instrumentos objetivos que facilitan la identificación de conductas cuando se aplica la entrevista.

d) El panel de entrevistadores. La calificación de la entrevista se produce por la valoración de varios entrevistadores con el objetivo de obtener el acuerdo entre las evaluaciones realizadas individualmente, a partir de los criterios definidos para la observación de las conductas en la entrevista. Esto significa que la puntuación final obtenida en la entrevista es el producto de una evaluación conjunta en la que sobresale la globalidad y se minimizan las percepciones individuales.

Así mismo, para garantizar la calidad y precisión de la entrevista estructurada, se examinan aspectos tales como la aplicación en condiciones homogéneas, la heteroevaluación con acuerdo entre los entrevistadores estableciendo índices cuantitativos del resultado (por ejemplo, el índice Kappa de Cohen), capacitación de los entrevistadores o realizar varias aplicaciones del instrumento (Vázquez, Herrera & Gaite, 1993). Estos métodos permiten establecer procedimientos de entrevista más robustos y así disminuir el nivel de error de medida y la subjetividad.

Esta herramienta ha tenido un alto grado de desarrollo y actualmente las entrevistas estructuradas (utilizadas por la CNSC), pueden identificarse como instrumentos sistemáticos, objetivos y con una alta utilidad para predecir exitosamente el desempeño de los candidatos durante los procesos de selección (Salgado, Moscoso, & Lado, 2006; Salgado & Moscoso, 2002).

Finalmente, es preciso indicar que las entrevistas utilizadas en los procesos de selección de los concursos de méritos desarrollados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, están enmarcadas en el modelo de entrevista estructurada, por lo cual, sí se cumple con criterios de objetividad y validez, tanto en la aplicación como en la calificación de las mismas, se garantiza la transparencia de los resultados arrojados por éstas.

# NORMAS APLICABLES AL CASO

1. Ley 361 de 1997
2. Ley 1562 de 2012
3. Decreto 1507 de 2014 del Ministerio de Salud.

1. Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo.
2. Resolución 2346 de 2007 del Ministerio de Salud.
3. Resolución 12336 de 2012 del Ministerio de Transporte.

1. Radicado 12446 del 20 de septiembre de 2018 del Ministerio del Trabajo.
2. Decreto 2177 del 22 de diciembre de 2017.
3. Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013.
4. Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017.
5. Decreto 392 del 26 de febrero de 2018.

**REFERENCIAS**

Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. Personnel Psychology, 50(3), 655-702.

Congreso de la República. Ley 1090 (2006) (legislado).

Congreso de la República. Ley 1616 (2013) (legislado).

Corral, F. (2007). Reclutamiento y Selección por Competencias. EOI. Escuela de negocios. Caracas. Tomado de: http://api.eoi.es/api\_v1\_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf

Del Pozo Flórez, J. Á. (2012). Competencias profesionales: Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales (Vol. 9). Narcea Ediciones.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 1083 (2015) (legislado).

Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto 815 (2018) (legislado).

Jane-Llopins (2004). La eficacia de la promoción de la salud mental y la prevención de los trastornos mentales. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, N.89, pp.67-77.

Organización Mundial de la Salud. (2006) Manual de recursos de la OMS sobre salud mental, derechos humanos y legislación. Gobiernos de Italia, Nueva Zelandia y los Países Bajos, y Johnson y Johnson, Responsabilidad Social Corporativa-Europa. OMS.

Resolución 1995 de 1999 del Ministerio de Salud

Ruibal, S. M., Bontigui, M. G., & Velo, J. S. (2006). La entrevista de selección de personal: características y aplicaciones de la entrevista conductual estructurada (ECE). Paper presented at the Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos.

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. European Journal of Work and Organizational Psychology, 11(3), 299-324.

Salgado, J. F., Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2001). Predictors used for personnel selection: An overview of constructs. Handbook of industrial, word and organizational psychology, 165-199.

Salgado, J., Moscoso, S., & Lado, M. (2006). Reclutamiento y selección de personal. Dirección estratégica de personas. Madrid: Prentice-Hall.

Ting-Ding, J. M., & Déniz, M. D. L. C. D. (2007). La selección del personal como un proceso ético y eficiente: el caso de la entrevista personal. In Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro (p. 250). Universidad de La Rioja.

Vázquez, J. L., Herrera, S., & Gaite, L. (1993). La entrevista estructurada en Psiquiatría. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría., 13(44), 019-028.

1. ROIG IBAÑEZ, José (1996). El estudio de los puestos de trabajo. La valoración de tareas y la valoración del personal. Ed. Díaz de Santos, Madrid, p. 58. [↑](#footnote-ref-1)
2. Página 19, ibídem. [↑](#footnote-ref-2)
3. BARQUERO A., (1987), Administración de Recursos Humanos (II Parte), San José, Costa Rica: EUNED, p. 227. [↑](#footnote-ref-3)
4. En la *“Guía para la realización de las valoraciones médicas laborales*” del Ministerio de Salud (2017), las *“Evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso son aquellas que se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil del cargo”.* [↑](#footnote-ref-4)
5. BERNAL PULIDO, Carlos (2018). Derechos, Cambio Constitucional y Teoría Jurídica, Centro de Investigación en Filosofía y Derecho, Universidad Externado de Colombia, Serie Intermedia de Teoría Jurídica y Filosofía del Derecho No. 20, Bogotá D. C., p. 151. [↑](#footnote-ref-5)
6. Página 151, ibídem. [↑](#footnote-ref-6)
7. Página 152, ibídem. [↑](#footnote-ref-7)
8. Página 154, ibídem. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ver Robert Alexy en *“A Theory of Constitutional Rigths”.*

\*ROIG IBAÑEZ, José (1996). El estudio de los puestos de trabajo. La valoración de tareas y la valoración del personal. Ed. Díaz de Santos, Madrid, p. 58. [↑](#footnote-ref-9)