



Bogotá D.C., 22 de agosto de 2023

Señores

**SINDICATO DE EMPLEADOS DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO
“SINDEINPEC”**

Correo electrónico: sindeinpec.futuro@gmail.com - sindadinpec@hotmail.com

Concurso Abierto de Méritos

Proceso de Selección No. 1357 de 2019 - INPEC Administrativos

La Ciudad

Asunto: Respuesta a la petición presentada con ocasión de las pruebas escritas en el marco del Proceso de Selección No. 1357 de 2019 - INPEC Administrativos.

Radicado CNSC: 2023RE152221

Respetados Señores:

En primer lugar, les informamos que la CNSC y la Universidad Libre suscribieron Contrato de Prestación de Servicios No. 357 de 2023, cuyo objeto es “Realizar las etapas correspondientes a pruebas escritas, de ejecución y valoración de antecedentes hasta la consolidación de los resultados finales para la conformación de las listas de elegibles, para proveer los empleos vacantes del sistema específico de carrera administrativa del instituto nacional penitenciario y carcelario - INPEC, identificado como proceso de selección no. 1357 de 2019 – INPEC administrativos, así como de las entidades del sistema general de carrera que conforman el proceso de selección de entidades del orden nacional 2020-2.”

En virtud del referido contrato, se establece como obligación específica de la Universidad Libre la de “Atender, resolver y responder de fondo dentro de los términos legales las reclamaciones, peticiones, acciones judiciales y llevar a cabo las actuaciones administrativas a que haya lugar en ejercicio de la delegación conferida con la suscripción del contrato, durante toda la vigencia de este y con ocasión de la ejecución de las diferentes etapas de los procesos de selección.”

En consecuencia, y en cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo del Proceso de Selección, cordialmente nos dirigimos a ustedes, con el propósito de dar respuesta a la petición en la cual refieren una serie de preguntas que se atenderán una a una salvo las contempladas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6, dado que no contamos con información al respecto. No obstante, previa comunicación con la CNSC confirmamos que estas serán contestadas en un oficio emitido por la entidad, por ser de su competencia.



7. En la Guía de Orientación al aspirante; nunca se mencionó el número de preguntas que contendría cada prueba, lo cual debe guardar absoluta concordancia con el tiempo asignado para cada una de ellas, cuya sumatoria es el tiempo total de la prueba, y que para el caso quedó en entredicho.

En este punto es importante recordarle que la Guía de Orientación al Aspirante es un documento general (que aplica para toda la población que presentará la prueba). En ese sentido, no contiene el número de preguntas ni el tiempo estimado para responder cada ítem, pues su fin es ilustrar el proceso, no brindar información detallada de cada prueba, dado que para ello se encontraba, por ejemplo, el aplicativo de consulta de indicadores y ejes temáticos. Sin embargo, frente a la inquietud manifestamos que para el proceso de selección no. 1357 de 2019 – INPEC administrativos las proyecciones y la logística se adelantaron con un estimado de dos (2) minutos por pregunta.

8. En la Guía de Orientación al aspirante se mencionó que el sistema de preguntas serían de juicio situacional, lo cual se desconoció en la construcción de la prueba, además se apartaron de los conocimientos requeridos para cada empleo de acuerdo al manual de funciones.

9. Porque en gran número, las preguntas fueron similares para todos los cargos y sin tener en cuenta la absoluta relación entre los ejes temáticos y las fichas del manual de funciones para cada empleo y cargo.

10. Las preguntas fueron redactadas con extensos tecnicismos rebuscados y confusos, lo que incluyó razonamiento lógico y categórico con diferentes variables, que distrajeron la atención de los concursantes.

Atendiendo estas tres inquietudes, la Universidad Libre como operador encargado de la elaboración de las pruebas, se permite ratificar que las preguntas funcionales impresas en los cuadernillos sí fueron diseñadas siguiendo la metodología de juicio situacional. No obstante, para el componente de Rasgos de la Prueba Comportamental del Proceso de Selección INPEC Administrativos (aplicado solo en determinadas OPEC), se implementó el uso de una prueba estandarizada cuyo formato corresponde a la presentación de declaraciones o afirmaciones en las cuales la persona responde su nivel de acuerdo/ desacuerdo o frecuencia en una escala tipo Likert. Este componente responde técnicamente a la evaluación de las competencias de acuerdo con el modelo de la CNSC, pero no se construye en metodología de juicio situacional, puesto que requiere otra escala de medida.

Además, es necesario comunicar que todas las preguntas de la prueba presentada surtieron un proceso de análisis y validación de pertinencia a la luz de las funciones de cada cargo. En este proceso, un equipo de expertos en el área identificó en primer lugar la necesidad de inclusión de determinados indicadores y posterior a ello, un equipo de constructores elaboró las preguntas.



En ese sentido, los conocimientos esenciales para el cargo surgen del análisis funcional del mismo y por ello todos los indicadores y todas las preguntas de los cuadernillos eran pertinentes para evaluar la idoneidad para ejercer dichas funciones.

En este aspecto manifestamos que el equipo de validación de un ítem está conformado por un constructor (experto en el indicador), tres validadores (expertos también en el indicador), un psicómetra y un corrector de estilo. Cada uno aporta desde su experticia para garantizar que el ítem impreso en el cuadernillo sea de la mejor calidad posible; teniendo en cuenta además, que los ítems que hacen parte de las pruebas, deben estar en concordancia con el modelo de evaluación de competencias laborales de los procesos de la CNSC y aquellos que hacen referencia al componente de aplicación de conocimientos ya sea general o específica, deberán partir de casuística, es decir, reflejar situaciones cercanas a los retos a los que el aspirante se enfrentará en el cargo al que se presenta y para llegar a la respuesta correcta, deben involucrar aspectos cognoscitivos, actitudinales y procedimentales que definen el eje y/o la competencia, acorde al empleo.

11. Lo anterior conduce a que por parte de la Universidad Libre y su operador, antes de continuar con el proceso; se revise lo esbozado en el presente escrito, se reconsidere la curva de evaluación, se descarten todas las preguntas carentes de interpretación rápida respecto al tiempo disponible para responderlas y que por demás no guardaron relación directa con la ficha de funciones para cada empleo.

Para dar respuesta a este punto, es pertinente ahondar en la estructura del proceso de construcción y validación de pruebas que se da antes de la impresión de cuadernillos:

Inicialmente, la CNSC entregó a la Universidad las estructuras de perfiles de competencias construidos por el INPEC y la CNSC, con lo cual se adelanta el ejercicio de verificación frente al Manual de funciones para el empleo en concurso.

Posteriormente, la Universidad generó la identificación, verificación, agrupación y consolidación de las estructuras de perfiles de competencias entregados por la CNSC, realizando sugerencias justificadas técnicamente a la CNSC para la modificación de estas en los casos en que las definiciones y las funciones de los empleos lo ameritaran y dejando intactas aquellas estructuras en las que no se observara la necesidad de generar cambios desde un punto de vista técnico.

En suma, la CNSC y el INPEC aprobaron los cambios, con el fin de asegurar que las estructuras de las pruebas a aplicar para cada uno de los empleos estuvieran acordes con las necesidades de estas. Una vez aprobado el informe final de las actividades de verificación, agrupación y consolidación de los ejes temáticos, se inició la elaboración de las pruebas.



En consecuencia, se evidencia que los ejes temáticos incluidos en las pruebas planteadas incluyeron las habilidades y capacidades mínimas requeridas y pactadas con la entidad que forma parte del proceso de selección.

Así mismo, luego de la aplicación de las pruebas, con la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevará a cabo el análisis de los ítems verificando que los patrones de respuesta cumplan con criterios estadísticos de calidad previamente establecidos. En esta etapa del proceso se analizará, entre otras cosas, cuál fue el porcentaje de personas que acertaron cada ítem, cuál fue la relación entre el porcentaje de acierto del ítem, los porcentajes de acierto de toda la prueba, etc. Estos análisis se llevarán a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los constructores de los ítems, la coordinadora de pruebas, un psicómetra y un analista de datos.

Adicional a lo anterior y para profundizar un poco más en el análisis, se realizará la revisión cualitativa de los ítems que no cumplieron con los criterios estadísticos o que fueron reportados en el formato de preguntas dudosas, para determinar si es necesario imputar (dar el acierto a todos los aspirantes) algún ítem, de ahí que la calificación definitiva se obtendrá después de determinar los ítems imputados.

En los anteriores términos se da respuesta a la solicitud y se le informa que esta comunicación se notificará a través de correo electrónico; cumpliendo de esta manera con el procedimiento del Proceso de Selección y el mecanismo de publicidad que fija la Ley 909 de 2004 en su Artículo 33.

Cordialmente,

JUAN CARLOS PEÑA MEDINA

Coordinador General - Proceso de Selección No. 1357 de 2019 - INPEC Administrativos
UNIVERSIDAD LIBRE

Proyectó: Helen S. León Ortega