

TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL IBAGUE  
SECRETARIA SALA CIVIL FAMILIA  
IBAGUE-TOLIMA



Ibagué, Septiembre 05 de 2016

OFICIO TUTELA NR. 14059

SEÑORES

OFICINA DE SOPORTE DE LA PAGINA WEB RAMA JUDICIAL

[soportepagimaweb@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:soportepagimaweb@cendoj.ramajudicial.gov.co)

BOGOTA D.C.

INCIDENTE DESACATO, RAD. 73-001-22-13-000-2016-000524-00

ACCIONANTE: JHON ARVEY MORENO FLOREZ

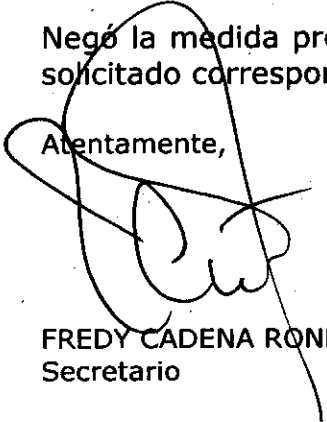
ACCIONADO: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Notifícole que mediante providencia de fecha septiembre 02 de los corrientes, con ponencia del (a) Magistrado (a), DRA. MABEL MONTEALEGRE VARON, avocó el conocimiento de la acción de tutela de la referencia, para lo cual allegamos copia de la demanda y del proveído en mención.

Vinculó a todos los participantes de la convocatoria 336 de 2016 –“INPEC ASCENSO”, para lo cual les solicita a ustedes que en forma inmediata los notifique publicando en su página web copia de la acción de tutela y del auto admisorio de la misma, informándole a todas las personas de la mencionada convocatoria, que cuentan con el término de 1 día par que remitan a esta Corporación informe sobre los hechos esgrimidos en la queja constitucional y aporten pruebas.

Negó la medida provisional solicitada por la parte accionante toda vez que lo allí solicitado corresponde en esencia a lo pretendido en la acción constitucional.

Atentamente,

  
FREDY CADENA RONDÓN  
Secretario

ggm

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL**  
**SALA CIVIL - FAMILIA DE DECISIÓN**

Ibagué, dos de septiembre de dos mil dieciséis.  
(73-001-22-13-000-2016-00524-00)

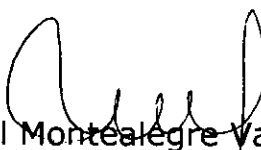
Avócase conocimiento de la acción de tutela interpuesta por Jhon Arvey Moreno Florez contra la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Manuel Beltrán.

Ordénese a la parte accionada remitir a esta Corporación en el término de un (1) día, informe sobre los hechos esgrimidos en la solicitud de amparo y así mismo alleguen las pruebas que pretenden hacer valer. (Artículo 19 de decreto 2591 de 1991).

En vista de que la decisión que se tome de fondo interesa a los demás participantes de la convocatoria 336 de 2016 –INPEC ASCENSOS”, vincúlense al presente trámite a todos los concursante, para tal efecto, por secretaría ofíciase a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la oficina de soporte de la página web de la rama judicial, para que de manera inmediata los notifique publicando en su página web copia de la acción de tutela y del auto admisorio de la misma, informándole a todas las personas de la mencionada convocatoria que cuentan con el término de un (1) día para que remitan a esta Corporación informe sobre los hechos esgrimidos en la queja constitucional y aporten pruebas.

Niéguese la medida provisional como quiera que lo allí solicitado corresponde en esencia a lo pretendido en la acción constitucional

Notifíquese,

  
Mabel Montealegre Varón  
Magistrada

Señores  
JUZGADOS CIVILES CIRCUITO REPARTO  
Palacio de Justicia de Meiglar - Tolima

Asunto: ACCION DE TUTELA  
Accionante: JOHN ARVEY MORENO FLOREZ  
Accionado: COMISIONAL NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)  
UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN (UMB)



Yo, **JOHN ARVEY MORENO FLOREZ**, mayor de edad, vecino y residente en esta ciudad, identificado con la C.C N° 88.161.398 de Pamplona – Norte de Santander, de manera respetuosa y actuando en causa propia, me dirijo a su loable despacho con el ánimo de incoar ACCION PUBLICA DE TUTELA contra **LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y la UNIVERSIDAD MANUELA BELTRAN** encargada de adelantar el concurso de la convocatoria 336 INPEC-ASCENSOS, entidad que ha vulnerado mis derechos constitucionales y fundamentales, DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, ACCESO A CARGOS Y FUNCIONES PUBLICAS, consagrados en los artículos 13, 23, 29, 125

Ruego en su alcance del Artículo 86 de la Constitución Política Colombiana y siendo evidente, en el presente caso que requiero con urgencia la protección inmediata de mis derechos Constitucionales fundamentales, pues están siendo flagrantemente vulnerados por la acción y omisión de la Comisión Nacional Del Servicio Civil y su contratista la Universidad Manuela Beltrán de Bogotá.

La acción procede, por cuanto no dispongo de otro medio de defensa judicial, y requiero comedidamente su intervención para evitar un perjuicio irremediable.

La Acción de Tutela es aplicable en este caso, ya que la convocatoria que origina la vulneración se encuentra en curso y próxima a terminar; por lo que en ningún caso puede transcurrir diez días entre la solicitud de tutela y su resolución.

La ley establece los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la protección de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respeto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

### PETICIÓN ESPECIAL

Ruego su señoría, al tenor de lo establecido en el artículo 7 del decreto 2591 de 1991, se dicten medidas provisionales, ordenando la suspensión inmediata de la convocatoria 336-2016 INPEC que adelanta la Comisión Nacional de Servicio Civil - Universidad Manuela Beltrán, con el fin de evitar perjuicios irremediables no solo al suscrito sino a otros tantos compañeros que se han visto afectados en sus derechos fundamentales, así las cosas hasta tanto no se resuelva esta acción de tutela el proceso de la convocatoria no debe continuar para con ello garantizar la eficacia del fallo judicial.

Al efecto y como prueba sumaria que sustenta la petición de la medida cautelar incoada, apporto perfil psicológico realizado por el profesional en psicología, Doctor DENIS STEVEN BOLIVAR F. C.C.80.066.336 Registro Profesional 017697, Tarjeta Profesional 141272 COLPSIC. Con la aplicación de las pruebas de personalidad y valores 16 PF y VALANTI, que constan de baremos y parametrización de adaptación, para ser aplicada en el territorio Colombiano, arrojando como resultado que no hay alteración de la personalidad y menos que tenga problemas de ANCIEDAD con lo cual demuestro que me asiste la razón en cuanto a que los resultados de la prueba psicológica de la Universidad Manuela Beltran, no corresponden a la realidad.

## HECHOS

**PRIMERO:** Funcionario al servicio del INPEC desde el 05 de Abril de 2000, actualmente en el cargo de Inspector, grado 13° y código 4173, adscrito al Establecimiento Penitenciario de Mediana Seguridad y Carcelario de Melgar, en el marco de la convocatoria 336 de 2016 para Concurso - Curso de Ascensos por Méritos en el empleo de Suboficial del Cuerpo de Custodia y Vigilancia INPEC como Inspector Jefe, código 4152 y grado 14, me presente para concurso de ascenso previo cumplimiento de los requisitos exigidos e inscrito mediante el Número de Identificación Personal (PIN) 19646NE57W5.

**SEGUNDO:** Mediante Convocatoria No 131 ASCENSOS – INPEC, (**Concurso Cerrado**) en el año 2011 adelantada por la CNSC, me presente para el cargo de INSPECTOR, grado 13 y Código 4137, el cual tuvo un proceso clasificatoria y eliminatorio, como lo especifica el acuerdo No 161 de septiembre de 2011, y estaba compuesto por un análisis de antecedentes, valoración psicofísica, a) valoración médica de aptitud laboral del aspirante, y b) la evaluación de personalidad y curso de capacitación, el cual fue superado satisfactoriamente, logrando quedar en el puesto No 88 de aproximadamente 340 seleccionados, demostrando así, que he superado pruebas psicofísicas. Y no como se está desarrollando actualmente con las Convocatorias 335 INPEC-2016 Dragoneantes y la 336 INPEC-ASCENSOS, el cual se hizo de manera simultánea, por cuanto se practicó y se celebró la prueba con aspirantes a ostentar un cargo público en el sistema penitenciario, desde allí se vulnero las condiciones específicas de las garantías del debido proceso administrativo en las etapas del concurso 335 y 336 de la CNSC, por cuanto la naturaleza del asunto es diferente.

**TERCERO:** En los últimos años he venido ejerciendo funciones de Dirección y Mando bajo la supervisión y confianza de los Directivos del INPEC, como son: Oficial de servicio, Comandante de Compañía, Comandante de vigilancia, y Director encargado en las ausencias del Titular, **ante la falta de personal en el grado de Inspectores Jefes**, incluso en el Establecimiento Carcelario donde laboro actualmente, no cuenta con este grado, por el cual, estas funciones las vengo realizando por orden de los Directivos del Establecimiento, como consecuencia de ellos, he tenido reconocimientos, felicitaciones, demostrando un excelente desempeño en mis funciones, manejo de situaciones prueba de ello es la calificación obtenida en mi **desempeño laboral de 100/100 Nivel sobresaliente**, aunado a ello, el manual de funciones tanto para el cargo de Inspectores e Inspectores Jefes, en sus propósitos principales y sus funciones específicas son muy similares, como lo pueden apreciar en el OPEC-Convocatoria 336 INPEC-ASCENSOS, o en la Resolución N°3467 del 29/10/2013.

**CUARTO:** El día 05 de junio de 2016, fui citado en la ciudad de Villavicencio – Meta, en el colegio Instituto Técnico Industrial, sede principal Salón N° 012. para presentar prueba psicológico clínica y prueba de valores, me presente siendo las 06:45 horas, el ingreso a los salones o aulas se efecto siendo las 07:30 horas, teniendo en cuenta que, la Universidad citó a todos los aspirantes media hora antes de la hora de inicio de la aplicación, para realizar las diferentes actividades previas a la aplicación, tales como la identificación, diligenciamiento del consentimiento informado y ubicación de los aspirantes en sus salones correspondientes la cual no se cumplió, se tomo tiempo de la prueba para realizar las actividades previas, causando con esto interrupciones al proceso y desatención en el personal concursante que nos encontrábamos presentando la prueba escrita, con ello se pudo evidenciar que el personal de logística encargado de control y vigilar las pruebas cometieron errores, situación que me desfavoreció dando como resultado y notificado el día (23/06/2016) me declararan **NO APTO.**

**QUINTO:** El día 05 de Junio de 2016 también fueron citados personal que concursa en las diferentes modalidades, Convocatoria 335 aspirantes a Dragoneantes y Convocatoria 336 diferentes ascensos con sede en el mismo colegio y mezclados en los salones, para presentar prueba de psicología clínica y prueba de valores, los cuales también manifestaron las mismas inconsistencia en relación a que se no respeto el tiempo necesario para presentar la prueba, aunado a ello, además de la poca información suministrada sobre la prueba a aplicar, la evidente falta de capacitación del personal que controlaba y supervisaba y aplicaba la prueba, y la no existencia de un profesional en Psicología aplicando la misma prueba (PAI), demuestra que la Comisión Nacional del Servicio Civil, no cumplió con la totalidad de las reglas establecidas en la Convocatoria.

**SEXTO:** Desde la conducción de la practicas de prueba dentro de un concurso abierto de meritos para el ingreso a cargos públicos y la practicas de pruebas dentro de un concurso cerrado para el ascenso, el cual conlleva a una serie de desigualdades dentro de las condiciones, máxime cuando la ejecución de los mismo conllevan circunstancia iguales tales como la fecha de la prueba, la duración del horario para el desarrollo de la prueba, el lugar donde se desarrolla (Aula o Salón), el tipo de prueba a desarrollar (PAI), contrastan con las condiciones al incumplimiento al respecto exclusivo del aspirante de una hora para responder el PAI. La edad de los participantes (Concurso Cerrado Ascenso, oscilan entre mayores de 38 años en adelante), el aspirante a ingreso, no ha laborado en la institución, y sus edades oscilan entre los 18 y 22 años. Concurso cerrado lleva por lo menos 17 años de servicio en la institución, llevando un gravamen de (trasnocho, estrés y carga laboral), la facilidad en la presentación de la prueba por las condiciones físicas de los aspirantes de ingreso con el personal de aspirantes de ascenso es evidente. La calidad de servidor público de carrera, debió desarrollarse en diferente aula, respetando la condición de servidor público inscrito en carrera penitenciaria y aspirantes a ostentar cargo público dentro del INPEC.

**SEPTIMO: Ficha técnica test o prueba PAI**  
**Nombre:** PAI. Inventario de evaluación de la personalidad  
**Nombre Original:** PAI. Personality Assessment Inventory  
**Autor:** Leslie C. Morey.  
**Procedencia:** PAR psychological Assessment Resources, 1991, 1997, 2007  
**Adaptación Española:** Universidad de Málaga, TEA Ediciones y Universidad complutense de Madrid.  
**Aplicación:** individual y colectiva  
**Ámbito de aplicación:** Adultos (18 años en adelante)  
**Duración:** Variable, 45 aproximadamente.  
**Finalidad:** Evaluación comprehensiva de la psicopatología de adultos mediante 22 escalas: 4 escalas de validez, 11 escalas clínicas, 5 escalas de consideraciones para el tratamiento y dos escalas de relaciones interpersonales.  
**Baremacion:** Baremos provisionales en la versión experimental en puntuaciones T a partir de una muestra de adultos americanos normales.  
Nótese la ficha técnica del test o prueba PAI aplicada en la prueba psicológica clínica en la presente convocatoria 335 Dragoneantes y 336 Ascensos INPEC al personal de aspirantes, es de origen Americano, posteriormente se hizo adaptación a España, donde se debió aplicar una serie de requisitos, parametrizaciones y estudios técnicos para poder dar aplicación a esta prueba en España, con aprobación del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos de la Unión Europea. La prueba tiene adaptación española; pero en Colombia no se registran estudios psicométricos o de adaptación, o baremos de esta prueba al contexto colombiano como se explicara más adelante en el acervo probatorio.

**FUNDAMENTOS FACTICOS**

El día 29 de Junio de 2016 y siendo las 18:00 horas, presenté ante la CNSC la primera reclamación a la aplicación de la prueba PAI y los resultados obtenidos de NO APTO, dentro de los términos indicados y como se refleja en la plataforma.

CONVOCATORIA No. 336 DE 2016 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC - ASCENSOS

Menu

Requisitos Mínimos

Ver Resultados

Reclamar

Prueba Psicológica Clínica

Ver Resultados

Reclamar

Prueba de Valores

Ver Resultados

Reclamar

Aspirante

CNSC

Inicio

Resultados de la Prueba

Prueba Psicológica Clínica

Nombre: JOHN ARVEY MORENO FLOREZ

Documento: 88161398

Estado

Resultado: No Apto

Estado Actual: No Apto

Lista de Aspirantes Aptos al Empleo

PN

12345678910

190P6R5NEX5

198NX7P8W65

198XP65ANW5

1985EN478P5

199NXW458E5

198WXX847E5

198XE65W785

198ENW87P65

19857WXX8N85

1988E45WV5

12345678910

Ante mi reclamación a estos resultados de NO APTO, la CNSC, me responde mediante un oficio fechado el día 15 de Julio de 2016, donde se me cita a la revisión de las pruebas, mas no se me contesta de fondo lo peticionado en mi 1° reclamación realizada el día 29 de Junio de 2016, y debo poner de presente, que no es responder por así hacerlo, si no por el contrario, se debe dar respuesta argumentadas a cada una de las peticiones contempladas en el escrito de reclamación, violando de esta manera el derecho de petición articulo 23 C. Nacional.

**Efectuada la revisión de estas pruebas, se encuentran falencias que de igual forma dejo plasmadas en el registro de asistencia y las profundizo en la presentación de mi 2° reclamación a estos resultados de NO APTO,** pero no se me da una respuesta a esta segunda reclamación como estaba programado para el día 29 de julio del presente año, por el contrario, la CNSC, me responde mediante un oficio fechado el día 30 de Julio de 2016, de forma definitiva, respuesta que no visora o vislumbra satisfacción en sus respuestas ante las preguntas formuladas, y que dan origen al presente libelo petitorio.

El día 31 de julio en horas de mediodía, se dio respuesta a mi reclamación por parte de la CNSC, aun cuando se puede evidenciar, que en la plataforma pagina web CNSC, en sus comunicaciones ellos informan que para el día 29 de julio de 2016, ellos entregarían respuestas a las reclamaciones presentadas contra las pruebas psicológico clínicas y de valores, y los resultados definitivos se publicarían el 01 de Agosto de 2016.(en el segundo recuadro dentro de los óvalos rojos se evidencia la fecha en que fue elaborada y subida la publicación **30 de Julio de 2016** , ahí se nos indica que el día **29 de Julio de 2016**, o sea un día antes de publicada la información se nos darian los resultados de la prueba.

Sábado, 30 Julio 2016



CNSC

Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD



Q. BUSCAR

CNSC | Convocatorias | Carrera | Normatividad y Disciplina | Información y Capacitación | Comunicaciones | Atención al Ciudadano

336 de 2016 - INPEC Ascensos

Normatividad

Oferta Pública de Empleos

Inscripciones

Verificación de Requisitos Mínimos

Pruebas

Avisos Informativos

Acciones Constitucionales

Inicio | Avisos Informativos | Reclamaciones para los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas y resultados definitivos de las Pruebas Psicológica Clínica y de Valores de la Convocatoria No. 336 INPEC Ascensos

**Reclamaciones para los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas y resultados definitivos de las Pruebas Psicológica Clínica y de Valores de la Convocatoria No. 336 INPEC Ascensos**

el 30 Julio 2016

La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Manuela Beltrán informan a los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas en el marco de la Convocatoria No. 336 de 2016 - INPEC Ascensos, que dicho acceso se llevara a cabo, el día 24 de julio de 2016, en la hora programada por la Universidad a cada aspirante, según respuesta de reclamación

De igual forma, se señala que durante los días 25 y 26 de julio de 2016, se habilitará el aplicativo de reclamaciones, dispuesto por la CNSC para aquellos aspirantes que solicitaron el acceso a las pruebas, con el fin de completar la reclamación inicial

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30° del Acuerdo No. 564 de 2016, sobre atención y respuesta a las reclamaciones de los resultados de las pruebas, en concordancia con el Acuerdo No. 545 de 2015, normas reguladoras de las Convocatorias No. 336 de 2016 - INPEC

Finalmente, se informa que las respuestas a las reclamaciones presentadas contra las pruebas Psicológica Clínica y de Valores, se publicará el día 29 de Julio de 2016, así mismo, los resultados definitivos de las pruebas escritas serán publicados el 01 de Agosto de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29° del Acuerdo No. 564 de 2016

Sábado, 30 Julio 2016



CNSC

Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD



Q. BUSCAR

CNSC | Convocatorias | Carrera | Normatividad y Disciplina | Información y Capacitación | Comunicaciones | Atención al Ciudadano

336 de 2016 - INPEC Ascensos

Normatividad

Oferta Pública de Empleos

Inscripciones

Verificación de Requisitos Mínimos

Pruebas

Avisos Informativos

Acciones Constitucionales

Inicio | Avisos Informativos | Reclamaciones para los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas y resultados definitivos de las Pruebas Psicológica Clínica y de Valores de la Convocatoria No. 336 INPEC Ascensos

**Reclamaciones para los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas y resultados definitivos de las Pruebas Psicológica Clínica y de Valores de la Convocatoria No. 336 INPEC Ascensos**

el 30 Julio 2016

La Comisión Nacional del Servicio Civil y la Universidad Manuela Beltrán informan a los aspirantes que solicitaron el acceso a pruebas en el marco de la Convocatoria No. 336 de 2016 - INPEC Ascensos, que dicho acceso se llevara a cabo, el día 24 de julio de 2016, en la hora programada por la Universidad a cada aspirante, según respuesta de reclamación

De igual forma, se señala que durante los días 25 y 26 de julio de 2016, se habilitará el aplicativo de reclamaciones, dispuesto por la CNSC para aquellos aspirantes que solicitaron el acceso a las pruebas, con el fin de completar la reclamación inicial

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30° del Acuerdo No. 564 de 2016, sobre atención y respuesta a las reclamaciones de los resultados de las pruebas, en concordancia con el Acuerdo No. 545 de 2015, normas reguladoras de las Convocatorias No. 336 de 2016 - INPEC

Finalmente, se informa que las respuestas a las reclamaciones presentadas contra las pruebas Psicológica Clínica y de Valores, se publicará el día 29 de Julio de 2016, así mismo, los resultados definitivos de las pruebas escritas serán publicados el 01 de Agosto de 2016, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29° del Acuerdo No. 564 de 2016

4

Otro punto a tener en cuenta es, que para el día 29 de Julio de 2016 se nos debía entregar los resultados de la prueba psicológico clínica y de valores, y que el día 1 de agosto de 2016, se entregarían los resultados definitivos, pero esto nunca sucedió, 1) el día 29 de julio jamás nos dieron resultados de la aplicación de la prueba PAI, esto se evidencia en la plataforma, para esa fecha no se nos entrego ningún resultado, prueba de ello es, que para el día 30 de Julio de 2016 siendo las 21:28 horas, aun no se había suministrado, ni subido respuesta alguna a la plataforma (ver reloj y fecha recuadro).

CONVOCATORIA No. 336 DE 2016 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC - ASCENSOS

Menu

Requisitos Mínimos

Ver Resultados

Reclamar

Prueba Psicológica Clínica

Ver Resultados

Reclamar

Prueba de Valores

Ver Resultados

Reclamar

Aspirante

CNSC

Inicio

Reclamar

Señor(a) Aspirante.

Tenga en cuenta los siguientes pasos para realizar su reclamación:

1. La reclamación debe estar en un formato PDF.

2. El archivo PDF no debe exceder 2 megabyte (MB).

3. Dar click en el botón "Reclamar".

4. Adjunte el archivo y CARGAR

| Fecha Reclamación (D/M/A) | Reclamación | Respuesta               |
|---------------------------|-------------|-------------------------|
| 29/06/2016 18:00          | Documento_1 |                         |
| 26/07/2016 19:31          | Documento_1 | Pendiente por respuesta |

Respuesta

sábado, 30 de julio de 2016

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

21:28:26

Cambiar la configuración de fecha y hora...

CONVOCATORIA No. 336 DE 2016 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC - ASCENSOS

Menu

Requisitos Mínimos

Ver Resultados

Reclamar

Prueba Psicológica Clínica

Ver Resultados

Reclamar

Prueba de Valores

Ver Resultados

Reclamar

Aspirante

CNSC

Inicio

Reclamar

Señor(a) Aspirante.

Tenga en cuenta los siguientes pasos para realizar su reclamación:

1. La reclamación debe estar en un formato PDF.

2. El archivo PDF no debe exceder 2 megabyte (MB).

3. Dar click en el botón "Reclamar".

4. Adjunte el archivo y CARGAR

| Fecha Reclamación (D/M/A) | Reclamación | Respuesta               |
|---------------------------|-------------|-------------------------|
| 29/06/2016 18:00          | Documento_1 | Respuesta_1             |
| 26/07/2016 19:31          | Documento_1 | Pendiente por respuesta |

Respuesta

sábado, 30 de julio de 2016

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

08:50:00 p.m.

Cambiar la configuración de fecha y hora...

CONVOCATORIA No. 336 DE 2016 INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC - ASCENSOS

Menu

Requisitos Mínimos

Ver Resultados

Reclamar

Prueba Psicológica Clínica

Ver Resultados

Reclamar

Prueba de Valores

Ver Resultados

Reclamar

Aspirante

CNSC

Inicio

Reclamar

Señor(a) Aspirante.

Tenga en cuenta los siguientes pasos para realizar su reclamación:

1. La reclamación debe estar en un formato PDF.

2. El archivo PDF no debe exceder 2 megabyte (MB).

3. Dar click en el botón "Reclamar".

4. Adjunte el archivo y CARGAR

| Fecha Reclamación (D/M/A) | Reclamación | Respuesta               |
|---------------------------|-------------|-------------------------|
| 29/06/2016 18:00          | Documento_1 | Respuesta_1             |
| 26/07/2016 19:31          | Documento_1 | Pendiente por respuesta |

Respuesta

domingo, 31 de julio de 2016

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

09:08:22 a.m.

Cambiar la configuración de fecha y hora...

Ante esta situación es menester traer a colación el Artículo 31 del acuerdo 564 fechado el 14 de Enero de 2016 que reza:

**ARTICULO 31: RESULTADOS DEFINITIVOS DE LAS PRUEBAS.** Las respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de cada una de las pruebas, se publicaran en la página web [www.cnscc.gov.co](http://www.cnscc.gov.co) en el link "convocatoria N° 336 de 2016 – INPEC Ascensos" y en la de la universidad, institución universitaria e institución de educación superior contratada.

Nótese, al desglosar el artículo en estudio, que habla en plural cuando manifiesta: las respuestas a las reclamaciones, lo cual nos indica que para cada una de las reclamaciones que realizamos, se debe suministrar una respuesta por parte de la CNSC, y solo se obtuvo respuesta a la 1ª reclamación, a la 2ª reclamación no se obtuvo respuesta por parte de la CNSC, y proseguimos con el análisis en mención en lo que respecta los resultados definitivos de de cada una de las pruebas donde efectivamente si se entregó una respuesta final por parte de la CNSC para la prueba Psicológico clínica, pero no se entregó respuesta definitiva a la prueba de valores.

Revisando otro aspecto peticionado en las reclamaciones, La CNSC refiere en uno de los apartes de la respuesta definitiva parte del presente texto, *"la Universidad citó a todos los aspirantes media hora antes de la hora de inicio de la aplicación, para realizar las diferentes actividades previas a la aplicación, tales como la identificación, diligenciamiento del consentimiento informado, y ubicación de los aspirantes en sus salones correspondientes, contando con el personal idóneo y suficiente para cumplir con ésta labor previamente al tiempo destinado para la aplicación, pero siempre garantizó la hora de la prueba estipulada en la guía de orientación"*.

Si están tan seguros de las afirmaciones que suministran en el escrito de respuestas, los invito a que verifiquen los videos sobre todo para que desmientan que durante el desarrollo de la prueba se realizó la identificación, individualización y toma de huellas por parte de la persona encargada de realizar esta función encomendada por ustedes, ¿personal idóneo? Hasta donde tengo entendido no era psicóloga la señora que estaba instalada como monitora de salón, y digo psicóloga, porque es un psicólogo el que debe aplicar, supervisar, dirigir y calificar la prueba o test psicológico a aplicar.

Manifiesta la CNSC en otro de sus apartes que hace alusión al *"protocolo de seguridad para el acceso a la prueba psicológica clínica y de valores, la UMB se permite informar que dicho protocolo SI fue publicado el día 15 de julio de 2016, en la página web de la presente convocatoria (<http://convocatorias.umb.edu.co/inpec/>)"*

Tan raro y por qué no lo publicaron en la página de la CNSC, eso es dar publicidad al documento, publicarlo en un medio de mayor concurrencia, como es la pagina de la CNSC, donde todos hacen seguimiento casi que a diario de la convocatoria, y es donde siempre han publicado todo, ¿Porque lo publicaron en la página de la UMB, si esta página es de las que menos usamos?

Respecto a la revisión del material de prueba, la cual argumente en mi 2ª reclamación, la CNSC respondió en uno de sus apartes:

*"Por otro lado, con respecto al suministro de una copia de la hoja de respuestas por usted diligenciada en lugar de la original, la Universidad reitera en su caso y en el caso de todos quienes accedieron al cuadernillo y copia de la hoja de respuesta, que el objetivo de la jornada no era otro que, dar estricto cumplimiento al Fallo T 180 de 2015 de la Corte Constitucional, al Artículo 1 del Acuerdo 545 de 2015 de la CNSC y por supuesto al protocolo de seguridad para el acceso a las pruebas publicado en la página web de las Convocatorias 335 y 336 de 2016. En estricto sentido, la Universidad implementó la infraestructura y logística para desarrollar a nivel nacional una jornada de acceso a las pruebas que diera cumplimiento a todas las exigencias impuestas en el fallo y normas antes citadas, sobre lo cual, debe tenerse en cuenta que la sentencia constitucional nos exige que el aspirante pueda consultar personalmente el contenido de las pruebas y sus calificaciones "ante un funcionario que garantice el registro de la cadena de custodia". Para mayor ilustración, nos permitimos citar el significado de la "aplicación o registro de cadena de custodia" que corresponde a una institución jurídica proveniente del derecho procesal penal colombiano (art 254, CPP), entendida como el mecanismo que permite demostrar la autenticidad de*



elementos materiales probatorios, y evidencia física, de manera que la cadena de custodia se aplica teniendo en cuenta los siguientes factores: identidad, estado original, condiciones de recolección, preservación, embalaje y envío; lugares y fechas de permanencia y los cambios que cada custodio haya realizado.

Los anteriores requisitos y factores corresponden al protocolo de seguridad y logística que fue elaborado e implementado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cuidado de los cuadernillos, hojas de respuesta y hojas de respuesta clave, dentro de la presente, entendido éste, como la cadena de custodia que la Universidad efectivamente aplicó para la protección del material de aplicación de la prueba escrita, en consecuencia, con el fin de garantizar a los aspirantes el acceso al material de prueba y conservar la cadena de custodia del mismo, se procedió a suministrar a los aspirantes copia fiel de la hoja de respuesta, con el fin de evitar alteraciones en el contenido del documento original".

Ante ese aspecto me referiré a mi derecho de contradicción, y es que es necesario precisar, que no soy un experto o perito o al menos psicólogo, mi profesión no es esa, mi fuerte y mi profesión es la **SEGURIDAD PENITENCIARIA**, como pretenden ustedes que yo ejerza mi derecho a la contradicción, cuando 1) se me entrega una copia de una hoja de respuestas y no se me brinda ninguna información al respecto, no se me indica que hacer, solo lea, que gano con eso, si lo que yo busco es que se me indique, el por qué de ese resultado de NO APTO que me impide seguir en el proceso. Para tal menester necesitaría que se me explicara detalladamente que sucedió y de ser preciso en que se fallo, o como mínimo que se me permitiera el acompañamiento de un profesional en psicología de mi confianza, para que este vele por mis intereses y si percibiese o notase aspectos irregulares me lo manifestara, yo no pedía una hoja para leer yo exigía una explicación argumentada, clara y precisa a través de la lectura e interpretación de la hoja de respuestas por parte del profesional que califico la prueba, es lo mínimo que exige un paciente cuando se acude al doctor y este ordena que se practique unos exámenes médicos, es por ello que nuevamente toca sacar cita para que este lea los resultados, ya que es el profesional idóneo para hacerlo, además de que fue él quien los ordeno, y será este profesional quien de lectura, y de una forma argumentada y detallada, nos haga comprender el resultado obtenido en los exámenes practicados, cosa que no ocurrió en el asunto que nos ocupa, por el contrario, solo se me entrego una fotocopia de una hoja de respuestas y el librito con preguntas y ya, ni una explicación, nada, que derecho puedo ejercer si no se me explica nada, aunado a ello no se me permite ni lápiz y papel como mínimo para tomar o anotar mis apuntes.

*Artículo 254, CPP, CADENA DE CUSTODIA, entendida como el mecanismo que permite demostrar la autenticidad de elementos materiales probatorios, y evidencia física, de manera que la cadena de custodia se aplica teniendo en cuenta los siguientes factores: identidad, estado original, condiciones de recolección, preservación, embalaje y envío; lugares y fechas de permanencia y los cambios que cada custodio haya realizado.*

*Esta expresión lleva implícita la calidad o cualidad de la evidencia física. La custodia debe garantizar al juzgador que la evidencia física, que se le presenta en el juicio, es la misma que se recolecto en el sitio del suceso; que no ha sido alterada, cambiada o destruida; o bien, que fue analizada y se entrego su significado. Borbón (2002:44)*

*En ese proceso hay que tomar en consideración que se debe dar certeza al juzgador, de que la evidencias recolectadas en el sitio del suceso y que servirán de base para dictar su resolución, son las mismas que están frente a él al momento del dictado de sentencia; es decir, darle un sentido de veracidad, no solo a la prueba, si no a la forma en que se recolecto y proceso la misma. Montero, D. (1999:6) (Cfr. González Navarro Antonio Luis, La policía judicial en el sistema penal acusatorio ley 2009, pag.469)*

2) Hasta donde tengo entendido la cadena de custodia versa sobre las pruebas originales, y no sobre las copias o réplicas del material probatorio, y a mí se me suministro fue una copia de una hoja de respuestas, no la original, según la CNSC para evitar alteraciones a las mismas, pero ¿quién me garantiza a mí que la prueba que yo presente no haya sido alterada? quien me garantiza que esto no ha sucedido si es una hoja de respuestas diligenciada en su totalidad a lápiz.

3) Por otra parte, ¿cómo ejerzo mi derecho de contradicción, si no se me permite que otro profesional en psicología acceda al material, para controvertir los resultados de acuerdo a un segundo diagnostico o lectura e interpretación de los mismos? Cuando la comisión solo

refiere en uno de los apartes de la contestación: "Sólo se permitirá el ingreso al concursante al sitio designado para la revisión del cuadernillo y hoja de respuestas de la prueba Psicológica clínica (PAI). Con relación a la prueba de valores (ETIX) se permitirá acceder únicamente a la ficha técnica."

Respecto al resultado de la prueba definitiva de la CNSC, "se exponen los resultados que indican la presencia de rasgos psicopatológicos entregados por la PSEA S.A.S, ESCALA VALOR ANSIEDAD 70. Por lo que se confirma mi estado de NO APTO., es importante aclarar que NO debe confundirse con TRASTORNOS DE LA ANSIEDAD, que es otro perfil o rasgo."

Para ANSIEDAD, su estado va en la siguiente escala  $\geq 70-88$

"Manifiesta la CNSC en su respuesta que, "Las puntuaciones obtenidas sugieren niveles significativos de ansiedad y tensión. Presenta gran tensión la mayor parte del tiempo. Un puntaje mayor refleja un trastorno de ansiedad diagnosticable.

En el desarrollo de las funciones referidas a la custodia y vigilancia de personas privadas de la libertad, se presentan altos niveles de estrés, dentro de estas funciones se pueden presentar amotinamientos, secuestros, revueltas, homicidios y otras conductas que generan constantemente la posibilidad de recibir daño o de perder la integridad física emocional y psicológica."

Los puntajes presentados anteriormente corresponden a puntajes normalizados T de manera independiente para cada una de las escalas y los valores enunciados en el cuadro anterior corresponden a los que fueron indicados por los expertos en psicometría de TEA Ediciones, estos fueron escogidos ya que son el límite entre la personalidad normal y los rasgos clínicos para cada una de las escalas; de acuerdo a las especificaciones descritas en el profesiograma, implican que un puntaje superior en cualquiera (al menos una) de las escalas descritas anteriormente son un indicador de no ajuste al perfil del cargo y por lo tanto en concordancia con lo establecido en el acuerdo que rige la convocatoria, su clasificación es: "no apto"

#### ESCALA VALOR Ansiedad (ANS) 70

Conforme a lo anterior, la Universidad Manuela Beltrán confirma el resultado de no apto, publicado el 23 de junio de 2016, por ocasión de los resultados de la prueba Psicológica clínica.

Ante estas afirmaciones quiero resaltar algunos conceptos tomados de internet sobre el significado psicológico de ANSIEDAD

## Ansiedad

No debe confundirse con Trastorno de ansiedad.

La **ansiedad** (del latín *anxietas*, 'angustia, aflicción') es una respuesta de anticipación involuntaria del organismo frente a estímulos que pueden ser externos o internos, tales como pensamientos, ideas, imágenes, etc., que son percibidos por el individuo como amenazantes y peligrosos,<sup>1</sup> y se acompaña de un sentimiento desagradable o de síntomas somáticos de tensión. Se trata de una señal de alerta que advierte sobre un peligro inminente y permite a la persona que adopte las medidas necesarias para enfrentarse a una amenaza.<sup>2</sup>

La ansiedad adaptativa o no patológica es una sensación o un estado emocional normal ante determinadas situaciones y constituye una respuesta habitual a diferentes situaciones cotidianas estresantes. Por lo tanto, cierto grado de ansiedad es incluso deseable para el manejo normal de las exigencias o demandas del medio ambiente.

Una amplia gama de enfermedades médicas puede producir síntomas de ansiedad. Para aclarar si estos son la consecuencia fisiológica directa de una enfermedad médica, se evalúan los datos de la historia clínica, la exploración física, las pruebas de laboratorio y los estudios complementarios, necesarios en función de la sintomatología que presente el paciente.<sup>2</sup>

Entre los factores ambientales, se ha encontrado que la Ansiedad es una emoción que surge cuando una persona se siente en peligro, sea real o imaginaria la amenaza. Es una respuesta normal o adaptativa, que prepara al cuerpo para reaccionar ante una situación de emergencia. Por lo tanto, tiene una función muy importante relacionada con la supervivencia, junto con el miedo, la ira, la tristeza o

la felicidad. Para preservar su integridad física ante amenazas, el ser humano ha tenido que poner en marcha respuestas eficaces y adaptativas durante millones de años: la reacción de lucha o huida.<sup>4</sup>

Desde este punto de vista, la ansiedad se considera una señal positiva, de salud, que ayuda en la vida cotidiana, siempre que sea una reacción frente a determinadas situaciones que tengan su cadena de sucesos de forma correlativa: alerta amarilla, alerta roja y consecución del objetivo. Si la cadena se rompe en algún momento y esas situaciones se presentan con ansiedad, entonces el organismo corre el riesgo de intoxicarse por dopaminas o por otras catecolaminas. Esas situaciones ayudan al organismo a resolver peligros o problemas puntuales de la vida cotidiana.

## Referencias

1. Volver arriba I. Iruarizaga et al. «Reducción de la ansiedad a través del entrenamiento en habilidades sociales». Consultado el 13 de julio de 2016.
2. ↑ Saltar a: ~~#####~~ «Grupo de Trabajo de la Guía de Práctica Clínica para el Manejo de Pacientes con Trastornos de Ansiedad en Atención Primaria. Madrid: Plan Nacional para el SNS del MSC. Unidad de Evaluación de Tecnologías Sanitarias. Agencia Lain Entralgo. Comunidad de Madrid; 2008. Guías de Práctica Clínica en el Sistema Nacional de Salud SNS: UETS N° 2006/10.». 2008. Consultado el 5 de abril de 2015.
3. Volver arriba Lorenzo Fernandez et al. (2013). *Manual de Farmacología Básica y Clínica*. Panamericana. ISBN 978-84-9835-437-9.
4. Volver arriba Gestión del estrés. Relajación. Autoestima.
5. ↑ Saltar a: ~~#####~~ Área de Psiquiatría de la Universidad de Oviedo CIBERSAM, ed. (2010/2011). «Ansiedad». Consultado el 5 de abril de 2015.
6. Volver arriba P. Lorenzo et al. (2008). Velázquez. *Farmacología Básica y Clínica* (18 edición). Panamericana. p. 275.
7. Volver arriba Nuss, P (2015 Jan 17). «Anxiety disorders and GABA neurotransmission: a disturbance of modulation». *Neuropsychiatr Dis Treat* **11**: 165-75. doi:10.2147/NDT.S58841. PMC 4303399. PMID 25653526.
8. ↑ Saltar a: ~~#####~~ Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés - SEAS (ed.). «Ansiedad normal y ansiedad patológica - ¿Las diferencias individuales en la reacción de ansiedad ante una misma situación indican patología?». Consultado el 5 de abril de 2015.
9. Volver arriba Hamilton, M (1959). «The assessment of anxiety states by rating». *Br J Med Psychol* **32** (1): 50-5. PMID 13638508.
- ↑10. Saltar a: ~~#####~~ Lobo, A; Chamorro, L; Luque, A; Dal-Ré, R; Badia, X; Baró, E; Grupo de Validación en Español de Escalas Psicométricas (GVEEP) (2002 Apr 13). «Validation of the Spanish versions of the Montgomery-Asberg depression and Hamilton anxiety rating scales» [Validación de las versiones en español de la Montgomery-Asberg Depression Rating Scale y la Hamilton Anxiety Rating Scale para la evaluación de la depresión y de la ansiedad]

ya analizado este concepto me referiré a los apartes en negrilla y subrayado que he detallado dentro del escrito, y es que es preciso recordar que mi profesión y trabajo es GUARDIA DE PRISIONES en el grado de INSPECTOR, y la materia prima de mi trabajo son personas privadas de la libertad, trasgresores de la ley en diferentes delitos, yo trabajo a diario desde hace 16 años con todo tipo de infractores, personas que la sociedad ha decidido que su comportamiento no es el adecuado y que es necesario su resocialización en un establecimiento carcelario, donde a diario hay peleas, riñas, heridos y hasta muertos, se debe entender que nadie es feliz cuando se le priva de su libertad, uno de los bienes más preciados del hombre, entonces ya se imaginaran sus comportamientos, es ahí donde dentro a detallar que no es lo mismo trabajar en una papelería, una tienda, una oficina, donde el máximo riesgo que se corre es adquirir un resfriado, a estar años continuos trabajando en cárceles y penitenciarías conviviendo con ellos y el peligro que esto conlleva a diario, expuesto a todo tipo de atropellos y peligros, trabajando sin recursos, pero con la obligación de cumplir, con sobre carga laboral, jornadas laborales extenuantes, expuestos a adquirir todo tipo de enfermedades por el contacto directo, incluso a salir herido y en otros casos hasta perder la vida, por tal motivo mi estado y el de todos los compañeros es de alerta constante, vuelvo y repito trabajamos es en Cárceles y Penitenciarías, nuestras funciones nos exige aprender a interpretar el entorno con el fin y propósito de adelantarnos a los acontecimientos para evitar mayores daños, de no ser así colapsaríamos, pues no prevendríamos situaciones como riñas entre internos, fugas y todo tipo de situaciones que a diario se desarrollan en nuestro trabajo. Ahora bien, si hacemos caso a los resultados obtenidos en la prueba escrita PAI, entonces son 16 años perdidos, donde jamás tuve perfil para ejercer la profesión que hace 16 años vengo desempeñando con honores, tampoco sería comprensible como he ascendido dentro de mi carrera al presentar una patología psicológico clínica no compatible con mi trabajo y funciones a desempeñar, y es allí donde quiero resaltar, que no podemos ser irresponsables ni en lo personal ni en lo profesional y permitir o establecer que con el solo concepto obtenido de la aplicación de una prueba escrita o test PAI, damos por sentado y como definitivo,(palabra de Dios), una patología

psicológico clínica, resultado que de no ser analizado con el lleno de sus requisitos o factores aunados a los resultados de la prueba escrita vendrían a ser nulos, y por el contrario, si estaríamos truncando la vida, desempeño y desarrollo de una persona a lo largo de su carrera, y máxime cuando traeré a colación algunos autores que así lo explican en manuales, guías y artículos sobre la aplicación de pruebas PAI, por ejemplo:

### **GUIA DEL PAI**

Becoña, E., Cortés, M. T. y cols. (2008). Guía clínica de intervención psicológica en adicciones. PNsD, Socidrogalcohol.

GUIA DEL PAI 2012.indd 97 28/07/2012 15:04:21

GUIA DE INTERPRETACIÓN Y EVALUACIÓN DE CASOS CLÍNICOS CON EL PAI (INVENTARIO DE EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD) 98,108

**"Cada caso presentado en la segunda parte de esta guía es un caso real valorado e interpretado por el propio profesional que le atendió. Posteriormente, todos los casos han sido revisados por las autoras y completados en aquellos aspectos específicos del PAI que se han considerado necesarios porque no estaban disponibles en el momento de su adaptación. (Esto para su adaptación en España)**

**Cada uno de los casos ha sido valorado e interpretado por los propios profesionales que han evaluado a estas personas y que han participado en la adaptación española del PAI.**

**Así, cada caso presentado es un caso real estudiado, interpretado y referenciado por los propios profesionales que han evaluado a las personas afectadas."**

Nótese que en los subrayados siempre hago alusión a la idoneidad del profesional en psicología que realice el estudio, aplique e interprete las pruebas debe ser el mismo y debe ser un profesional en psicología.

En esta guía, se hace el recuento de algunos casos clínicos y el seguimiento que se hace hasta dar su diagnóstico, el cual no se elabora solo con la aplicación de la prueba escrita PAI, si no que es el conjunto de la suma de una serie de factores como: la historia clínica, su infancia, sus rasgos personales, entrevista elaborada a los miembros de su familia, entorno familiar, entrevista al paciente, entre otros, arrojando un **POSIBLE DIAGNOSTICO**, hago énfasis en posible diagnóstico, toda vez que aun siendo profesionales y habiendo aplicado toda una serie de pasos, no se atreven a decir con total certeza un diagnóstico definitivo, si no que lo catalogan como **POSIBLE DIAGNOSTICO**.

Ya por último, los profesionales de esta guía manifiestan que : **"Tomando en su conjunto los datos de las escalas de validez, los posteriores resultados del cuestionario se tomarán como válidos, con la necesidad de contrastarlos con los datos de otras pruebas, los de la historia clínica y los de las entrevistas con el paciente y su familia."**

### **PAI**

Informe interpretativo

INFORME: M. Ortiz-Tallo, V. Cardenal y P. Santamaría SOLUCIÓN INFORMÁTICA Y DISEÑO X. Minguijón y R. Sánchez AUTORES:

Inventario de Evaluación de la Personalidad

En este Inventario de Evaluación de la Personalidad PAI sus autores lo estipulan de manera muy clara cuando afirman: (me permito transcribir a continuación parte del texto y subrayar lo que considero más importante)

**"Debe tenerse en cuenta que este informe se ha elaborado de forma automática a la vista de las respuestas dadas por la persona evaluada al cuestionario y atendiendo exclusivamente a sus puntuaciones más destacadas. Su valoración e interpretación debe realizarse de forma conjunta con todos los datos adicionales provenientes de la evaluación. Este informe debe considerarse meramente como una fuente más de hipótesis interpretativas. Ninguna decisión o diagnóstico deberá basarse aisladamente en la información aquí contenida."**

11

El profesional deberá contrastar las posibles sugerencias interpretativas mencionadas con el conjunto de información adicional disponible y determinar la idoneidad de estas afirmaciones. Se requerirá del profesional la integración de todos los datos para hacer una interpretación más completa, todo ello, al objeto de lograr una evaluación lo más ajustada posible. El profesional, como resultado de sus consideraciones, podrá adaptar, añadir y cambiar los contenidos según sus propios criterios realizando así un informe definitivo."

Por lo tanto, **este informe debe considerarse de carácter orientativo para los especialistas** y no se ha de mostrar a las propias personas evaluadas ni a sus familiares.

#### ACTITUD ANTE LA PRUEBA: INDICADORES DE VALIDEZ

"En este apartado se consideran las puntuaciones obtenidas por la persona evaluada en las cuatro escalas de validez, diseñadas para valorar aquellos factores que podrían distorsionar los resultados del cuestionario, así como en los cinco índices complementarios elaborados para reforzar la interpretación de estas escalas (INC-F, SIM, FDR, DEF, FDC). Puntuaciones elevadas en cualquiera de estas escalas indican que el resto de la información del perfil debe considerarse con precaución y que cualquier interpretación de los resultados debe realizarse con cautela. Asimismo, puntuaciones muy altas en estas escalas e índices harán que se tengan serias dudas sobre la validez de la información derivada del test. **En estos casos será imprescindible que la interpretación del PAI se lleve a cabo teniendo en cuenta la información procedente de otras fuentes."**

"En estos casos, puede ser conveniente consultar el perfil que se obtiene a partir de los primeros 165 ítems (versión abreviada del PAI), menos afectado por este patrón de inconsistencia a los ítems finales de la prueba. Por lo tanto, la interpretación de las puntuaciones del perfil completo sugeridas en este informe deben tomarse con cierta precaución, especialmente en aquellas escalas en las que se observe una diferencia de más de 5 puntuaciones T respecto a su puntuación en la versión abreviada. En caso de observar importantes discrepancias con los resultados con la forma abreviada, resultará conveniente centrar la interpretación en esta última."

"Las escalas clínicas reflejan medidas directas de las características y síntomas de cada uno de los constructos clínicos evaluados. Por tanto, elevaciones en alguna de estas escalas indicarán que la persona evaluada presenta dichos síntomas con una frecuencia o una intensidad superior a la mayoría de las personas. A continuación, se indican algunas posibles hipótesis interpretativas derivadas de las elevaciones encontradas y que se basan en los síntomas o características que suelen estar asociados.

**No obstante, ha de tenerse en cuenta que en muchos casos el significado otorgado a una determinada elevación en una escala deberá matizarse o ajustarse en función de la información que disponga sobre la persona que está siendo evaluada, incluyendo su historial, el comportamiento observado, el contexto específico de la evaluación y otras fuentes de información alternativas."**

#### OTRAS CONSIDERACIONES ORIENTATIVAS: ASPECTOS PSICOSOCIALES

"A continuación, se incluyen algunas consideraciones orientativas relativas a la percepción que tiene la persona de sí misma, a cómo percibe su entorno y a cómo es su estilo interpersonal en las interacciones sociales que lleve a cabo. Esta información ha sido deducida a partir de la presencia de determinadas combinaciones de puntuaciones en diversas escalas y subescalas de la prueba y **tratan de proporcionar algunas hipótesis interpretativas que puedan ser sugerencias en las que indagar o tener en cuenta para el proceso global de evaluación o intervención.** Al igual que se señalaba en otras partes de este informe, **las hipótesis interpretativas aquí sugeridas deberán matizarse y modificarse de acuerdo a los resultados obtenidos en otras escalas y a la información adicional disponible sobre la persona evaluada."**

Además quiero resaltar lo que menciona la CNSC en uno de los apartes de la respuesta definitiva.

El PAI usado como herramienta para la selección de personal, tiene como objetivo: "identificar personas con alteraciones psicopatológicas que puedan interferir en sus responsabilidades y también las que tengan características de personalidad incompatible con

un determinado tipo de trabajo”.

*“En este orden de ideas el INPEC acuerda lo siguiente en sus documentos objeto de la convocatoria “Las condiciones del trabajo en los diferentes establecimientos carcelarios son altamente demandantes, para lo cual se debe contar con altos niveles de estabilidad emocional, resiliencia y tolerancia al estrés. Se ha establecido que en condiciones de constante presión, estrés y situaciones potenciales de riesgo, las personas que presentan condiciones patológicas, este ambiente laboral pueden llegar a agravar los síntomas de una enfermedad previa o presentarse las condiciones para la aparición de síntomas asociados con cuadros patológicos.”(El subrayado es mío)*

*“Por ello la utilidad del PAI va acorde a lo que el INPEC busca en sus funcionarios debido a la alta demanda psicológica que se presenta laborar en el ámbito carcelario; por todo lo anterior, la prueba PAI no se considera con una evaluación de conocimiento, por el contrario su finalidad es determinar un perfil psicológico evaluado en sus diferentes escalas, por tal razón no es necesario una preparación previa, porque los criterios clínicos evaluados son inherentes a cada sujeto.”*

Es aquí donde intervengo para manifestar que soy un funcionario público, inscrito en carrera administrativa, con una antigüedad de 16 años al servicio del INPEC, sin una anotación negativa en mi hoja de vida, jamás una investigación disciplinaria o penal en mi contra, con una calificación de servicios de 100/100 nivel SOBRESALIENTE, actualmente ostento el grado de INSPECTOR, soy profesional en Derecho y actualmente curso una Especialización en finanzas Publicas en la ESAP, en mi hoja de vida solo reposan felicitaciones a lo largo de mi trayectoria laboral, donde he desempeñado distintas funciones de Dirección y Mando y toma de decisiones, las cuales han culminado en un feliz término, no he presentado ni presento ninguna reubicación de carácter laboral de tipo psicológico o psiquiátrico en mi historia médica y laboral como lo certifica el Área de Salud ocupacional y ARL positiva de mi Institución INPEC ante solicitud realizada por mi mediante oficio N° 136-EPMSCMEL-DIREC 1497 de fecha 25 de Julio de 2016, y que ellos respondieron mediante oficio 8510 – SUATH – 18268 de fecha 19 de Agosto de 2016, en cuya respuesta manifiesta lo siguiente y que me limitare a transcribir textualmente. **“De manera atenta y dando curso al oficio en mención, me permito informar que una vez revisada la base de datos del grupo de salud Ocupacional se verifico que usted no tiene Decisión Medico Laboral - DML.”**

**Lo cual indica que jamás he tenido ningún tipo de reubicación laboral en mis 16 años de trabajo, por motivo de trastorno psicopatológico u otro tipo de discapacidad.** Entonces no entiendo por qué de manera irresponsable se juega con mi vida laboral y mi estado de salud, al determinar que no soy apto para el trabajo que hace 16 años estoy desempeñando sin tacha alguna, solo por la aplicación de un test o prueba psicológica **en la cual he venido insistiendo está llena de falencias desde su aplicación**, sobre todo cuando se toma solo la aplicación de la prueba escrita como palabra de Dios por parte del software lector que hace las veces de intérprete de los resultados de la prueba sin tenerse en cuenta muchos aspectos que hacen parte de y para una acertada interpretación, como dice el MANUAL DE APLICACIÓN, CORRECCION E INTERPRETACION de las pruebas PAI, que me permitirá transcribir y al cual hace referencia en uno de sus apartes.

#### **EVALUACIÓN DEL INVENTARIO PAI**

CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE PSICOLOGOS

Miembro de la federación europea de asociaciones de psicólogos efpa página 13

Evaluación del inventario PAI

Conde Peñalver, 45.5°

Izq.28006 Madrid-España

Tel+34914449020

Fax +34913095615

secop@cop.es

*“En el Manual de aplicación, corrección e interpretación, se ofrecen pautas de interpretación de las puntuaciones que permiten convertir la puntuación T obtenida en una de las categorías disponibles, si bien no se ofrece una justificación adecuada del significado de estas categorías. **En el Manual se insiste en la idea de que, en general, una prueba psicológica, el PAI u otra, no debe determinar, por sí misma, la decisión diagnóstica a tomar. No obstante, convendría modificar alguna afirmación del Manual que pudiera***

**ser interpretada erróneamente por el usuario, como que el instrumento tiene valor diagnóstico por sí mismo y que no necesita de informaciones clínicas complementarias.** (El subrayado y negrilla es mío, el escrito es original.)

Resultado que se puede desvirtuar, en mi caso, con la aplicación de otra prueba o test psicológico clínico y de valores llamado 16 PF y VALANTI, esta vez sí aplicados, supervisados y evaluados por un profesional en psicología, prueba aplicada por el profesional en psicología, Doctor DENIS STEVEN BOLIVAR F. C.C.80.066.336 Registro Profesional 017697, Tarjeta Profesional 141272 COLPSIC. Con la aplicación de una prueba de personalidad que consta de 180 ítems como resultado que no hay alteración de la personalidad y menos que tenga problemas de ANCIEDAD, **es de anotar que no se practico el test o prueba PAI, porque es nueva y desconocida su aplicación para la mayoría de psicólogos, además, solo está adaptada para España y no se registra Parametrización para ser adaptada y aplicada en el estado colombiano, como lo hare ver más adelante del escrito.** Además la propiedad material, posesión y explotación patrimonial de las pruebas y demás documentos relacionados, son de propiedad de las sociedades Psicólogos Especialistas Asociados S.A.S. y THT The Talent System S.A.S., con relación a las pruebas PAI y ETX que fue la empresa subcontratada para la aplicación de esta prueba en la convocatoria que nos ocupa, (anexo aplicación e informe psicológico anteriormente mencionado).

El conceder el derecho de contradicción al accionante, al acceder a la pretensión en la reclamación a realizar nuevamente la prueba, no viola ni vulnera el derecho de igualdad, ni el principio de de transparencia, aludiendo la valoración posterior por un profesional en psicología, toda vez que, todo aquel que haya participado está facultado para ejercer el derecho de contradicción, no obstante incluye la facultad a no incoar una nueva prueba, que sobreentendiendo no requerida.

Con base al acápite anterior, se llevo a cabo por parte de la Comisión Nacional de Servicio Civil, **el Silencio Administrativo Positivo**, avalando de forma tacita la pretensión del solicitante, y como consecuencia de ello se solicita se adecue en la opción de APTO y que este continúe con el proceso de selección.

Y ya para culminar en este aspecto, quiero hacer referencia quizá a la prueba más importante, y para ello traeré a colación, la solicitud mediante oficio fechado 18 de Julio de 2016, elaborado por mi y dirigido a la Doctora, DIANA CAROLINA MONROY SANCHEZ, Subdirectora de Campos, disciplinares y profesionales COLEGIO COLOMBIANO DE PSICOLOGOS, ubicado en Calle 52 N° 25-90 Barrio Galerías, Bogotá D.C. y en el cual solicito **información aplicación pruebas PAI.**

En respuesta dada a las interrogantes del mismo, en uno de sus apartes refiere un aspecto importante, quizá el más importante de todos, el cual me permitirá transcribir textualmente como se encuentra en el oficio de respuesta, oficio que de igual manera anexare completo al presente escrito.

*"Una vez revisada las características de la prueba PAI, se encuentra que es una prueba española, de carácter clínico que evalúa personalidad y patologías y el área de aplicación es en Clínica, Forense, Trabajo y Organizaciones y Neuropsicología.*

**La prueba cuenta con la valoración psicométrica del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos en España;** esta evaluación reporta que la prueba cuenta con excelentes evidencias de validez y adecuados índices de confiabilidad, además de un buen sustento teórico.

**La prueba tiene adaptación española; en Colombia no se registran estudios psicométricos o de adaptación de esta prueba al contexto colombiano".** (El subrayado y resaltado es mío pero el texto es original).

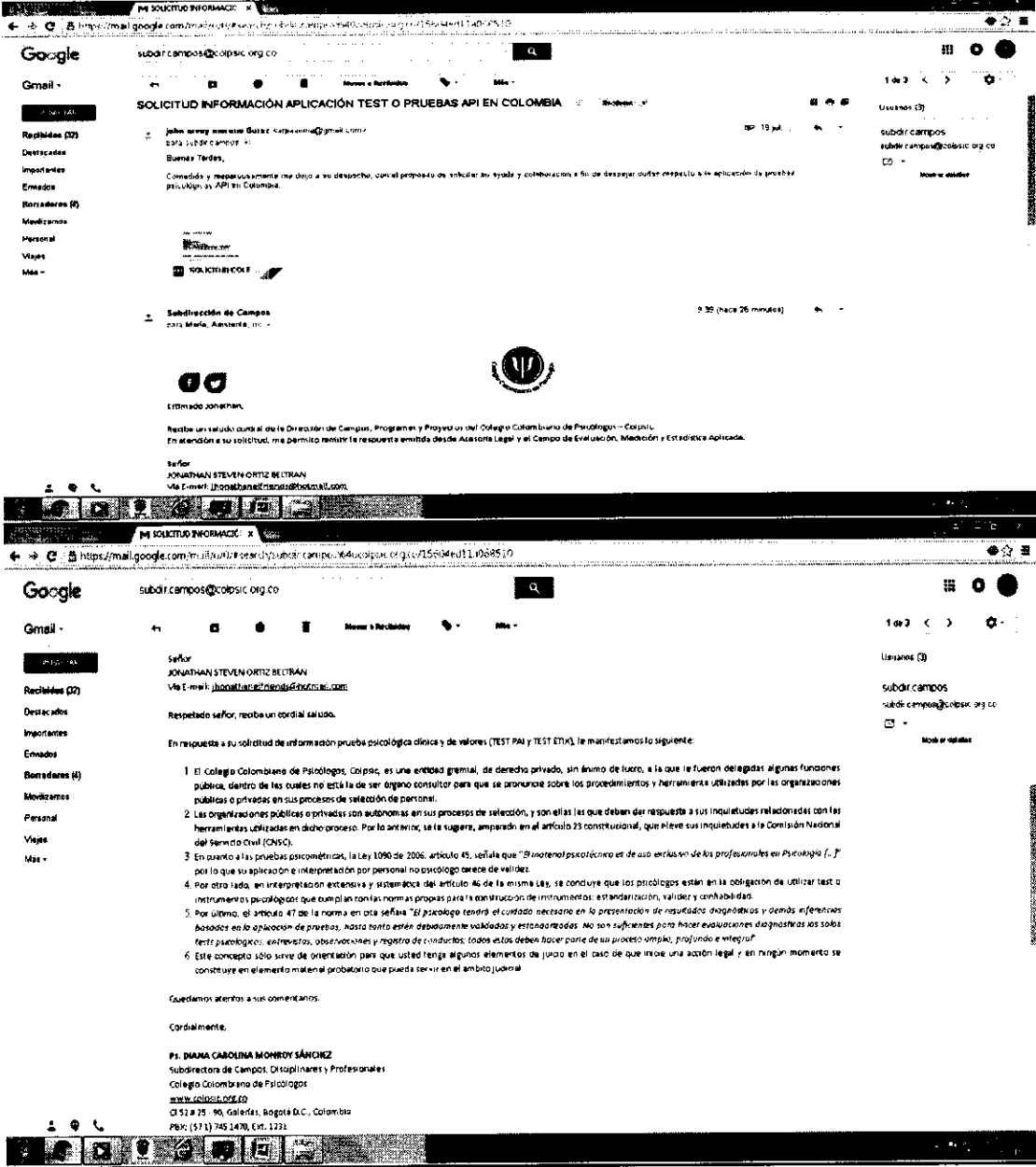
Esto lo responde la Doctora LUCILA CÁRDENAS NIÑO, quien es la Subdirectora Nacional del Campo Evaluación, medición y estadística aplicada del Colegio de Psicólogos de Colombia COLPSIC.

Creo que hasta ahí sin palabras, lo dice y lo afirma un organismo de amplio renombre, reconocimiento y vasta experiencia en el campo de la Psicología en Colombia, Colegio de Psicólogos de Colombia COLPSIC. La prueba tiene adaptación española, **PERO NO COLOMBIANA, Y EN COLOMBIA NO SE REGISTRAN ESTUDIOS PSICOMETRICOS O**

**DE ADAPTACION DE ESTA PRUEBA AL CONTEXTO COLOMBIANO, en otras palabras, no se ha adaptado para ser usada y aplicada en el territorio Nacional, por lo tanto su aplicación es nula.**

14

En una segunda respuesta, enviada mediante correo electrónico, el COLEGIO COLOMBIANO DE PSICÓLOGOS, responde otra parte de las preguntas formuladas en mi primer escrito, lo cual corroboro adjuntando los siguientes pantallazos como evidencia, es de anotar que las respuesta las envía también a otro compañero de nombre Jonathan Steven Ortiz Beltrán y al suscrito John Arvey Moreno Florez, tal vez por la similitud en las preguntas formuladas en las solicitudes.



Texto que me permitirá transcribir en los seis puntos de las respuestas dadas.

1. "El Colegio Colombiano de Psicólogos, COLPSIC, es una entidad gremial, de derecho privado, sin ánimo de lucro, a la que le fueron delegadas algunas funciones públicas, dentro de las cuales no está la de ser órgano consultor para que se pronuncie sobre los procedimientos y herramientas utilizadas por las organizaciones públicas o privadas en sus procesos de selección de personal."
2. "Las organizaciones públicas o privadas son autónomas en sus procesos de selección, y son ellas las que deben dar respuesta a sus inquietudes relacionadas con las herramientas utilizadas en dicho proceso. Por lo anterior, se le sugiere, amparado en



el artículo 23 constitucional, que eleve sus inquietudes a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)."

3. **"En cuanto a las pruebas psicométricas, la Ley 1090 de 2006, artículo 45, señala que "El material psicotécnico es de uso exclusivo de los profesionales en Psicología [...]" por lo que su aplicación e interpretación por personal no psicólogo carece de validez"** (el subrayado y la negrilla es mío, el texto es original)

**ARTÍCULO 45. Ley 1090 de 2006 Código Deontológico del Psicólogo. EL MATERIAL PSICOTÉCNICO ES DE USO EXCLUSIVO DE LOS PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA.** Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

Y es ahí donde intervengo para analizar este punto, que la verdad no merece mayor análisis, toda vez que su interpretación salta a la vista en argumentación y texto, es muy claro cuando precisa que respecto al material psicométrico solo es de uso exclusivo del personal capacitado, idóneo, el cual es **EL PROFESIONAL EN PSICOLOGIA, nadie más, ahí no dice que el monitor de salón, no dice que el profesor, no dice nada diferente a que debe ser un Psicólogo el que aplique la prueba PAI.**

Y en mi caso y el resto de mis compañero, puedo decir que la persona que aplico las pruebas, no cuenta con la idoneidad pertinente para aplicar este tipo de test o prueba PAI, iniciando, porque la prueba o test PAI, no registra Parametrización ni adaptación registradas para ser aplicadas en el territorio Colombiano, caso contrario en España, donde cuenta con la aprobación de estudios de Parametrización para ser aplicada y está avalada por los Colegios de Psicólogos de la Unión Europea, como segunda medida, a mi me aplico la prueba una señora que en estos momentos desconozco su nombre y su profesión pero estoy seguro si solicitan las planillas de registro para ese día de presentación de la prueba en el Colegio Instituto Técnico Industrial, sede principal Salón N° 012. Villavicencio – Meta, se obtendrá la identidad, y a su vez solicitar su idoneidad en el campo de aplicación de las pruebas o test PAI como Psicóloga.

4. **"Por otro lado, en interpretación extensiva y sistemática del artículo 46 de la misma Ley, se concluye que los psicólogos están en la obligación de utilizar test o instrumentos psicológicos que cumplan con las normas propias para la construcción de instrumentos: estandarización, validez y confiabilidad."** (el subrayado y la negrilla es mío, el texto es original)

**ARTÍCULO 46. Ley 1090 de 2006 Código Deontológico del Psicólogo.** Cuando el psicólogo construye o estandariza test psicológicos, inventarios, listados de chequeo, u otros instrumentos técnicos, debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. **Dichos test deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad.**

5. **"Por último, el artículo 47 de la norma en cita señala 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 test psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral"** (el subrayado y la negrilla es mío, el texto es original)

**ARTÍCULO 47. Ley 1090 de 2006 Código Deontológico del Psicólogo.** 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 test psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral.

Frente a este punto y el presente Artículo, es muy claro en su totalidad, toda vez que menciona que al momento de aplicar una prueba, esta debe estar avalada, validada, estandarizada y con baremos de adaptación al territorio donde se aplica, **como ya se**

pudo ver en la 1ª respuesta dada por COLPSIC, en el punto tercero menciona que la prueba PAI no registra Parametrización, ni adaptación para ser aplicada en el territorio Colombiano, y que para dar un diagnóstico no basta solo con la aplicación del test prueba PAI, si no que esta debe ir acompañada de una entrevista, observaciones, registro de conductas, historia clínica, historia laboral, entre otros aspectos, situación que jamás se tuvo en cuenta al momento de aplicar el test o prueba PAI y menos al momento de emitir el diagnóstico obtenido de, 70 ANSIEDAD, pues jamás se me aplicó entrevista, no se tuvo en cuenta historia clínica ni laboral, y solo me diagnosticaron con los resultados de la prueba escrita para emitir dictamen definitivo, contrariando así la normatividad vigente respecto a la aplicación de test en Colombia.

*"Este concepto sólo sirve de orientación para que usted tenga algunos elementos de juicio en el caso de que inicie una acción legal y en ningún momento se constituye en elemento material probatorio que pueda servir en el ámbito judicial."*

Quedamos atentos a sus comentarios.

Cordialmente,

Ps. DIANA CAROLINA MONROY SÁNCHEZ  
Subdirectora de Campos, Disciplinarios y Profesionales  
Colegio Colombiano de Psicólogos  
www.colpsic.org.co  
Cl 52 # 25 - 90, Galerías, Bogotá D.C., Colombia  
PBX: (57 1) 745 1470, Ext. 1231  
Celular: (1) 321-4445161

Aunado a lo anteriormente expuesto, me permitiré traer a colación, parte del contrato suscrito entre la Universidad Manuela Beltrán y la empresa **Psicólogos Especialistas Asociados "PSEA" S.A.S.**,

Nótese, en el **"CONTRATO DE COMPRAVENTA DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS PARA APLICACIÓN EN LAS CONVOCATORIAS, 335 Y 336 DE 2016 DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO INPEC Y PRESTACIÓN DE SERVICIO DE LECTOR ÓPTICO Y PROCESAMIENTO DE RESULTADOS SUSCRITO ENTRE "PSEA" PSICÓLOGOS ESPECIALISTAS ASOCIADOS S.A.S., Y LA UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN**, el cual fue protocolizado por los representantes así: por la UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN Dr. JUAN CARLOS BELTRÁN GÓMEZ, y por PSEAS.A.S el Dr. Gonzalo Alvaro amador Benavides, el día 25 de Mayo de 2016 en la ciudad de Bogotá, D.C.".....()

"PSEA s.a.s.

- 1) Que PSEA S.A.S. es una empresa dedicada a la Distribución y Venta de Pruebas Psicológicas y Consultoría en recursos Humanos, en especial, las que edita la sociedad española TEA Ediciones, y cuenta con presencia en el mercado colombiano desde hace 45 años 2) Que TEA Ediciones S.A.U. es la sociedad española dedicada a la Investigación, Edición y Distribución de pruebas Psicológicas, propietaria de los derechos de propiedad intelectual de la prueba PAI INVENTARIO DE EVALUACION DE LA PERSONALIDAD, 3) Que PSEA S.A.S. es agente comercial y representante en exclusividad a **TEA Ediciones S.A.U.**, en Colombia desde 1.9977 en la distribución de material psicotécnico que edita **TEA Ediciones S.A.U.**, y cuyos derechos de propiedad intelectual posee, según consta en el registro mercantil de Mayo de 2014, inscrito en la Cámara de Comercio de Bogotá, con número 00020654 4) Que el alcance de la representación y exclusividad de **PSEA S.A.S.**, es distribuir y comercializar la prueba **PAI INVENTARIO DE EVALUACION DE LA PERSONALIDAD**, de manera que se encuentra facultado para impedir las explotaciones ilegales de las obras en el territorio colombiano, y está obligado a velar por los derechos de autor de las pruebas. 5) Que PSEA S.A.S. se especializa en distribución y venta de pruebas psicológicas, enfocando sus servicios en la confidencialidad, basados en documentos y la confiabilidad, disponibilidad e integridad de la información de sus clientes. 6) Que PSEA S.A.S. con relación a las pruebas psicológicas clínicas, cuenta con experiencia en la asesoría, precontractual, adquisición, entrega del producto, disposición de

plataforma, aplicación, validación, lectura óptica, calificación y procesamiento de resultados, servicio post venta y asesoría técnica necesaria para la realización de las pruebas de otras convocatorias, y/o concursos de mérito. 7) Que PSEA S.A.S, expertos en la prestación de servicios de consultoría psicológica especializada, diseña esquemas de seguridad que se ajustan a las necesidades de sus clientes para que la prueba no sea manipulada, reproducida, copiada o alterada, 8) Que PSEA S.A.S, presento a la **UNIVERSIDAD** la cotización n°80001670 la cual hace parte integral del presente contrato y la cotización **23/16** para la lectura óptica y calificación de las hojas de respuesta." (página 3 del presente contrato)

En este aparte del contrato se puede evidenciar, que la **sociedad española TEA Ediciones**, Es la titular de los derechos de la prueba **PAI, INVENTARIO DE EVALUACION DE LA PERSONALIDAD**, y que la empresa **PSEA S.A.S.** es agente comercial y representante en exclusividad de **TEA Ediciones S.A.U**, en Colombia desde 1.9977, lo que nos indica una vez más, que la prueba PAI, es un test adaptado y comercializado a España, y que para ser comercializado en otro país, se debe hacer la adaptación de la misma al entorno, población, cultura, religión en fin los innumerables aspectos que se deban fijar, para que la adaptación de la prueba al territorio estudiado, sea exitosa, por tal motivo me permitiré, ingresar a la página web de TEA Ediciones <http://web.teaediciones.com/Inicio.aspx> y donde se observa que la misma empresa TEA ediciones S.A.U, nos ofrece una amplia gama de pruebas o test de Psicológicos para diferentes usos y aplicaciones, también nos ofrece un amplio y detallado portafolio de pruebas psicológicas de países latinoamericanos que cuentan con **"BAREMOS, es decir, con tablas que los constructores de instrumentos elaboran para establecer la equivalencia entre los puntajes directos y típicos. Estas herramientas descargan al usuario de la labor de realizar cálculos para la transformación de los puntajes. Así pues, la labor de éste consiste en saber a qué escala se transformaron las puntuaciones directas y como se interpretan las mismas, pues el significado de una magnitud particular solo es interpretable dentro del marco conceptual y disciplinar en el cual se circunscribe el atributo medido."** (Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez, Jaime Aliaga Tovar)

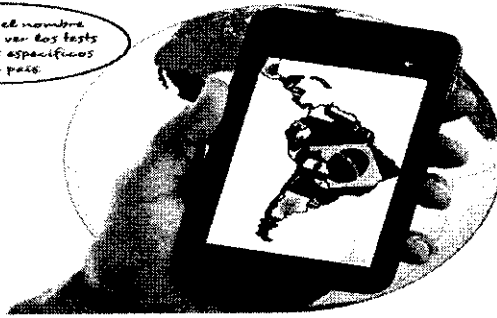
Y para tales efectos, y el caso que nos ocupa, nos remitiremos a este link de la misma página <http://web.teaediciones.com/Baremos-Latinoamericanos.aspx> para revisar que pruebas psicológicas, de las que maneja la empresa TEA Ediciones S.A.U, presentan BAREMOS en Colombia, y para ello recurriré a las fichas técnicas de cada una de ellas.

## Países:

- ESPAÑA
- LATINOAMÉRICA
- ARGENTINA
- CHILE
- COLOMBIA
- COSTA RICA
- ECUADOR
- EL SALVADOR
- GUATEMALA
- HONDURAS
- MÉXICO
- NICARAGUA
- PANAMÁ
- PARAGUAY
- PERÚ
- REPÚBLICA DOMINICANA
- URUGUAY
- VENEZUELA

## BAREMOS LATINOAMERICANOS

Pulsa sobre el nombre del país para ver los tests con baremos específicos de ese país.



Autor: R. B. Cattell, A. K. S. Cattell y H. E. P. Cattell

Adaptadores: N. Solís (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Evaluación de 16 escalas primarias y 5 dimensiones globales de la personalidad en sujetos normales.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Variable, unos 45 minutos.

Edad: A partir de los 16 años.

## Baremos disponibles:

- España
- Argentina
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Panamá

## Categorías:

- CLÍNICA, personalidad.
- ESCOLAR, personalidad.
- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, Informes Interpretativos.
- RRHH, personalidad.

## 16 PF-5. Cuestionario Factorial de Personalidad (b)

Descripción General Características e Informes Productos relacionados Recursos



NUEVA EDICIÓN

La edición 16PF-5 es la versión más reciente del instrumento, resultado de un estudio completamente original en el que se sustituyen los antiguos factores de segundo orden por cinco dimensiones globales que guardan un notable paralelismo con los famosos "cinco grandes" factores de personalidad.

Tiene 185 elementos y mide, con algunas variaciones y mejoras, las mismas 16 escalas primarias: Afabilidad, Razonamiento, Estabilidad, Dominancia, Animación, Atención a las normas, Atrévimiento, Sensibilidad, Vigilancia, Abstracción, Privacidad, Aprensión, Apertura al cambio, Autosuficiencia, Perfeccionismo y Tensión. Incorpora una escala de "deseabilidad social" (MI), otra de infrecuencia (IN) y otra de "aquietud" (AQ) para controlar los sesgos en las respuestas.

Ofrece baremos con más de 115.000 casos, lo cual proporciona gran robustez a los resultados. Vienen expresados en decatipos para adultos, varones, mujeres y ambos sexos reunidos.

Proporciona un completo informe interpretativo muy útil como guía para la entrevista. Ofrece una visión general, de las 5 dimensiones globales, y una interpretación en profundidad de los 16 factores, destacando puntos fuertes y consejos para el desarrollo.

El 16 PF-5 está pensado para ser utilizado principalmente en el campo de la gestión de recursos humanos (selección, desarrollo personal y organizacional, orientación, consultoría) y en el de la práctica clínica.

Mejora los resultados de negocio mediante la selección y el desarrollo de las personas que conforman su organización.

Asegura la toma de decisiones correcta en selección y desarrollo, al basarse en una evaluación ampliamente validada.

Permite llevar a cabo entrevistas con indicaciones más estructuradas.

Autor: O. Arribas, P. Santamaría, F. Sánchez-Sánchez e I. Fernández-Pinto (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

Evaluación de aptitudes básicas y estimación de la inteligencia en los ámbitos escolar y profesional.

Aplicación: Individual o colectiva.

Tiempo: Variable, 2 horas aprox. la batería completa.

Edad: Escolares de 12 años en adelante (1º a 2º Bachillerato) y adultos

## Baremos disponibles:

- España
- Colombia

## Categorías:

- CLÍNICA, inteligencia y desarrollo.
- CLÍNICA, aptitudes.
- ESCOLAR, aptitudes.
- ESCOLAR, baterías escolares.
- ESCOLAR, inteligencia y desarrollo.
- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, Informes Interpretativos.
- RRHH, aptitudes.
- RRHH, inteligencia.

## BAT-7. Batería de Aptitudes de TEA (b)

Descripción General Características e Informes Productos relacionados Recursos



El BAT-7 es una nueva batería para la evaluación de las aptitudes que han demostrado ser más relevantes en los ámbitos escolar y profesional: Aptitud verbal (V), Aptitud espacial (E), Atención (A), Concentración (CON), Razonamiento (R), Aptitud numérica (N), Aptitud mecánica (M) y Ortografía (O).

Adicionalmente, ofrece una puntuación sobre el estilo atencional de la persona y permite estimar los principales factores intelectuales del sistema cognitivo: Factor g o capacidad general (g), Inteligencia fluida (Gf) e Inteligencia cristalizada (Gc).

La batería se compone de 3 niveles o cuadernillos de dificultad creciente adecuados para diferentes tipos de población de escolares y adultos:



- Nivel elemental (E): Escolares de 1.º a 2.º de ESO (12 a 14 años) y adultos sin formación o con estudios obligatorios finalizados.
- Nivel medio (M): Escolares de 3.º a 4.º de ESO (14 a 16 años), Ciclos Formativos de Grado Medio (CPGM) y adultos con estudios de Bachillerato o CPGM.
- Nivel superior (S): Escolares de 1.º a 2.º de Bachillerato (16 a 18 años), Ciclos Formativos de Grado Superior (CPGS), estudiantes universitarios y adultos con estudios universitarios y CPGS.

Cada nivel incluye 7 tests que pueden aplicarse por separado o conjuntamente, de acuerdo a los siguientes tiempos de trabajo efectivo por aptitud:

- V (Verbal): 12 minutos
- E (Espacial): 15 minutos
- A (Atención): 8 minutos
- R (Razonamiento): 20 minutos
- N (Numérica): 20 minutos
- M (Mecánica): 12 minutos



**Autor:** D. Arribas y J. Pareña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

Evaluación en el contexto laboral de 20 competencias, 5 Juecos competencias, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** En torno a 30 minutos.

**Edad:** Adultos.

**Baremos disponibles:**

- España
- Latinoamérica
- Argentina
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Nicaragua
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- República Dominicana
- Uruguay

**Categorías:**

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, Informes interpretativos.
- RRHH, coaching.

## CompeTEA (b)

**Descripción**



CompeTEA es un cuestionario de autoinforme dirigido específicamente a la evaluación de las competencias tal como se entienden actualmente en el contexto laboral.

Consta de 170 elementos y en apenas 30 minutos se la presentan al sujeto enunciados relacionados con aspectos laborales, de diferente temática y representativos de una gran variedad de comportamientos, a los que debe contestar en función de la frecuencia con la que se producen en él o el grado de acuerdo sobre su contenido.

Se evalúan las 20 competencias más frecuentemente recogidas en los diccionarios de competencias de las empresas, agrupadas en cinco áreas:

- **Área intrapersonal:** Autocontrol, estabilidad emocional, Seguridad en sí mismo y Resistencia a la adversidad.
- **Área interpersonal:** Comunicación, Establecimiento de relaciones, Negociación, Influencia y Trabajo en equipo.
- **Área desarrollo de tareas:** Iniciativa, Innovación y creatividad, Orientación a resultados, Capacidad de análisis y Toma de decisiones.
- **Área entorno:** Conocimiento de la empresa, Visión, Orientación al cliente, Apertura e Identificación con la empresa.
- **Área gerencial:** Delegación, Dirección, Liderazgo y Planificación.

Cuenta también con una escala de Sinceridad y dos índices cualitativos: delegación y creatividad.

Combina dos posibles formas de interpretación, referida a baremo y referida a criterio, que aportan un mayor nivel de precisión y más cantidad de información al profesional.

**Autor:** S. Corral, J. Pareña, A. Pamos y N. Seisdedos (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

Evaluación de 15 rasgos de personalidad, 3 factores o dimensiones generales y un índice de éxito en la vida profesional.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** Unos 30 minutos, aproximadamente.

**Edad:** Adultos.

**Baremos disponibles:**

- España
- Latinoamérica
- Argentina
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- Uruguay

**Categorías:**

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, Informes interpretativos.
- RRHH, personalidad.

## TPT. Test de Personalidad de TEA (a)

**Descripción**



El TPT ha sido desarrollado para satisfacer las necesidades de muchas empresas y organizaciones que necesitan de instrumentos nuevos, recientes y capaces de evaluar dimensiones especialmente demandadas por los profesionales de Recursos Humanos.

Ofrece puntuaciones en tres grandes factores o dimensiones: Estabilidad emocional, Apertura mental y Responsabilidad, a partir de 15 escalas: Desajuste, Ansiedad, Depresión, Tolerancia al estrés, Autoconcepto, Tolerancia y flexibilidad, Adaptación a los cambios, Interés por otras culturas, Disponibilidad, Inteligencia social, Integración social, Trabajo en equipo, Autoexigencia profesional, Dinamismo y actividad y Tesón y constancia. Incorpora una escala de control (Sinceridad), y como resumen unitario de toda la personalidad ofrece una puntuación criterial de estimación del éxito en la vida profesional.

Consta de 160 elementos que se contestan en una escala de 4 grados de frecuencia de la conducta. Concedido especialmente para el ámbito laboral, es aplicable también en otros contextos (educativo o personal).

Corrección y obtención de Informe Interpretativo on-line mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com).

Disponible aplicación on-line en [www.teaediciones.com](http://www.teaediciones.com).



in Computo

**Autor:** G. V. Caprera, C. Barbanelli y L. Borgogni

**Adaptadores:** J. Bermúdez.

Evaluación de las dimensiones del modelo de los "Cinco grandes" en la estructura de la personalidad: Energía, Afabilidad, Tesón, Apertura mental y Estabilidad emocional.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** Variable, unos 30 minutos.

**Edad:** A partir de los 16 años.

**Baremos disponibles:**

- España
- Colombia
- Costa Rica
- México

**Categorías:**

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, Informes interpretativos.
- RRHH, personalidad.

## BFQ. Cuestionario "Big Five" (a)

**Descripción**



Entre las distintas teorías y modelos descriptivos de la personalidad, en los últimos años ha tenido una gran aceptación la teoría de los Cinco Grandes ("Big Five"), que considera que existen cinco dimensiones fundamentales en la personalidad humana.

El Cuestionario "Big Five" es el primero elaborado en Europa y basado en esta teoría. Consta de 132 elementos de respuesta múltiple (tipo Likert) que miden las siguientes dimensiones:

- **Energía**, inherente a una visión confiada y entusiasta de múltiples aspectos de la vida, principalmente de tipo interpersonal.
- **Afabilidad**, preocupación de tipo altruista y de apoyo emocional a los demás.
- **Tesón**, propia de un comportamiento de tipo perseverante, escrupuloso y responsable.
- **Estabilidad emocional**, rasgo de amplio espectro, con características tales como capacidad para afrontar los efectos negativos de la ansiedad, de la depresión, de la irritabilidad o de la frustración.
- **Apertura mental**, sobre todo de tipo intelectual ante nuevas ideas, valores, sentimientos e intereses.

Incluye una escala de Distorsión, cuya elaboración ha sido muy cuidada y que es de gran utilidad para detectar posibles intentos de dar una imagen falseada, buena o mala, por parte del sujeto.

El BFQ está especialmente indicado en el campo de las organizaciones, donde las dimensiones evaluadas tienen una gran aplicabilidad y se relacionan con las actividades habituales de la vida laboral.

Corrección y obtención de Informe Interpretativo on-line mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com).

**Autor:** F. A. Bermejo, I. Esteves, M. I. García, E. García-Rubio, M. Lapastora, P. Letamendia, J. Cruz, A. Polo, M. J. Suskro y F. Velázquez

Medida de catorce variables de personalidad fundamentales en el establecimiento y mantenimiento de relaciones interpersonales, especialmente en situaciones de asistencia y cuidado.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** 45 minutos aproximadamente.

**Edad:** Adultos.

**Baremos disponibles:**

- España
- Latinoamérica
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Guatemala
- México
- Panamá
- Venezuela

**Categorías:**

- CLÍNICA, personalidad.

## CUIDA. Cuestionario para la Evaluación de Adoptantes, Cuidadores, Tutores y Mediadores (b)

**Descripción**



El CUIDA ha sido creado para evaluar la capacidad de un sujeto para proporcionar la atención y el cuidado adecuados a una persona en situación de dependencia (hijo biológico, adoptado o en custodia; menor a cargo de una institución; mayores, enfermos, discapacitados...).

Resulta una herramienta muy útil en la evaluación de adoptantes, en casos de tutela o custodia y, también por las variables que mide, en la selección de personal en el campo de la mediación y en el ámbito sanitario.

Incluye la evaluación de 14 variables de personalidad: Altruismo, Apertura, Asertividad, Autoestima, Capacidad de resolver problemas, Empatía, Equilibrio emocional, Independencia, Flexibilidad, Reflexividad, Sociabilidad, Tolerancia a la frustración, Capacidad de establecer vínculos afectivos o de apego, Capacidad de resolución del duelo, 3 índices de validez y control de las respuestas y 2 puntuaciones de segundo orden: Cuidado responsable, Cuidado afectivo, Sensibilidad hacia los demás y Agresividad.

Corrección on-line mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com).



Twitter



Google+

**Autor:** P. T. Costa y R. R. McGee.

**Adaptadores:** A. Cordero, A. Páez y M. Salcedo (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Ofrece una medida de las 5 principales dimensiones de la personalidad y de 30 facetas o rasgos, según el modelo de los "cinco grandes".

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** Aproximadamente 40 minutos el NEO PI-R y 15 minutos el NEO-FFI.

**Edad:** Adultos en el NEO-PI-R. A partir de 16 años en el NEO-FFI.

**Baremos disponibles:**

- España
- Colombia
- Costa Rica
- Guatemala

**Categorías:**

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, informes interpretativos.
- RRHH, personalidad.

## NEO PI-R. Inventario de Personalidad Neo - Revisado (b)

**Descripción**



El NEO PI-R uno de los instrumentos más prestigiosos para la evaluación de la personalidad normal. La estructura de los "cinco grandes" factores de la personalidad que se recoge en el NEO se ha convertido en una de las más sustentadas y utilizadas.

Consta de 240 elementos a los que se responde en una escala Likert de cinco opciones y permite la evaluación de cinco factores principales: Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad. Cada factor se descompone en seis facetas, lo que permite un análisis de la personalidad más fino, obteniendo 35 puntuaciones diferentes.

Incluye baremos actuales, variados y representativos, con más de 12.000 casos, divididos en tres grupos: población general, cuerpos de seguridad y adultos jóvenes.

Corrección y obtención de informe interpretativo on-line mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com).

Disponible aplicación on-line en [www.e-teaediciones.com](http://www.e-teaediciones.com).

Existe una versión reducida, llamada NEO-FFI, que recoge los 60 mejores elementos y permite evaluar en 15 minutos los cinco factores pero sin el desglose en facetas.

El NEO-FFI se presenta en formato de ejemplar autocorregible.



Distribución



Aplicación on-line



Corrección on-line



Corrección representativa



Obtención de informe



Valorado por el ICD



Ejemplar



Cálculo

Volver

**Autor:** R. Hossiep y M. Paschen

**Adaptadores:** D. Arribas, S. Corral y J. Peraña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Evaluación de 19 competencias y dimensiones de personalidad esenciales en la predicción del éxito laboral.

**Aplicación:** Individual y colectiva.

**Tiempo:** Variable, entre 30 y 45 minutos.

**Edad:** Adultos.

**Baremos disponibles:**

- España
- Latinoamérica
- Argentina
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- Uruguay

**Categorías:**

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, informes interpretativos.
- RRHH, competencias.

## BIP. Inventario Bochum de Personalidad y Competencias (b)

**Descripción**



El BIP evalúa, con un enfoque eminentemente empírico y pragmático, dimensiones que son relevantes en el quehacer empresarial y que tienen un reflejo concreto en la forma en que se comportan los empleados.

La inclusión de factores motivacionales y de personalidad convierten al BIP en un instrumento ideal para evaluar tanto al personal administrativo como a los ejecutivos de alto nivel.

El BIP está formado por 210 ítems, evaluando elementos clave de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea, incluyendo además una escala de distorsión de la imagen para contrastar la validez de los resultados obtenidos. Entre las escalas evaluadas figuran:

**Motivación laboral:** Orientación a resultados, Iniciativa para el cambio y Liderazgo.

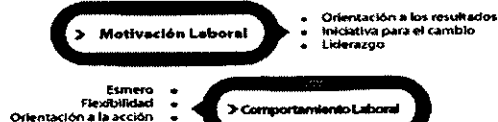
**Comportamiento laboral:** Esmero, Flexibilidad y Orientación a la acción.

**Habilidades sociales:** Inteligencia social, Sociabilidad, Desarrollo de relaciones, Trabajo en equipo e Influencia.

**Estructura psíquica:** Estabilidad emocional, Capacidad de trabajo, Seguridad en sí mismo.

Corrección y obtención de informe interpretativo on-line mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com)

Disponible aplicación on-line en [www.e-teaediciones.com](http://www.e-teaediciones.com)



Autor: J. L. Fernández-Saera, N. Salsdedos y M. Meigo

Evaluación de 15 rasgos de personalidad y 3 estilos o tendencias comportamentales en situaciones laborales, sociales y personales.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: 35 minutos aproximadamente.

Edad: Adolescentes y adultos.

Baremos disponibles:

- España
- Latinoamérica
- Argentina
- Colombia
- Costa Rica
- Chile
- El Salvador
- Guatemala
- Honduras
- México
- Panamá
- Perú
- República Dominicana

Categorías:

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- RRHH, personalidad.

## CPS. Cuestionario de Personalidad Situacional (b)

Descripción



El CPS es un instrumento de evaluación de la personalidad que parte de una aproximación conductual y tiene en cuenta las características de la persona y su interacción con las situaciones concretas. Está especialmente indicado para la evaluación en contextos laborales.

Consta de 13 variables de personalidad: Estabilidad emocional, Ansiedad, Autoconcepto, Eficacia, Confianza en sí mismo, Independencia, Dominancia, Control cognitivo, Sociabilidad, Ajuste social, Agresividad, Tolerancia, Inteligencia social, Integridad y Liderazgo. Asimismo, incorpora medidas de validez de las respuestas. Se han elaborado baremos para situación sincera y para situación de selección.

El CPS se presenta como una medida alternativa de la personalidad elaborada en España y tipificada originalmente con muestras españolas. Consta de 233 ítems de tipo verdadero-falso y es de breve y fácil aplicación.

Corrección y obtención de informe interpretativo on-line mediante [www.teacorriges.com](http://www.teacorriges.com).

Disponible aplicación on-line en [www.e-teaediciones.com](http://www.e-teaediciones.com).



CONSULTE EL  
EXTRACTO DEL  
MANUAL

in Computar

Autor: M<sup>o</sup> V. de la Cruz  
(Dpto. I+D+I de TEA Ediciones).

Apreciación de los intereses en 15 campos de actividad profesional, teniendo en cuenta las profesiones y las actividades correspondientes.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Variable, entre 30 y 50 minutos.

Edad: Adolescentes y adultos.

Baremos disponibles:

- España
- Latinoamérica
- Argentina
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- Ecuador
- El Salvador
- Guatemala
- México
- Panamá
- Paraguay
- Perú
- República Dominicana
- Venezuela

Categorías:

- ESCOLAR, intereses profesionales.
- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, informes interpretativos.

## IPP-R. Inventario de Intereses y Preferencias Profesionales - Revisado (b)

Descripción



Versión revisada y actualizada del IPP (Inventario de Intereses Profesionales). Se mantienen las características esenciales del IPP, principalmente la existencia de elementos de dos tipos: preferencias del sujeto respecto a profesiones y respecto a actividades.

Se incluyen tres tipos de mejora principales:

- Reducción del número de escalas y elementos, y consecuentemente, del tiempo de aplicación.
- Introducción de profesiones más recientes y actuales.
- Nuevos baremos más completos y representativos.

Corrección y obtención de informe interpretativo on-line mediante [www.teacorriges.com](http://www.teacorriges.com)

Disponible aplicación on-line en [www.e-teaediciones.com](http://www.e-teaediciones.com)



CONSULTE EL  
EXTRACTO DEL  
MANUAL

in Computar

Twitter

Q+1 0

Q- Computar

Autor: A. S. Otis

Adaptadores: Dpto. de I+D+I de TEA Ediciones.

Evaluación de la capacidad intelectual mediante un cuestionario tipo omnibus.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: 30 minutos de trabajo efectivo.

Edad: Adultos

Baremos disponibles:

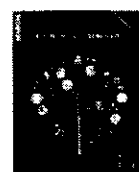
- España
- Latinoamérica
- Costa Rica
- Colombia

Categorías:

- RRHH, inteligencia.

## OTIS Sencillo. Test de Inteligencia General (b)

Descripción



Instrumento diseñado para medir la capacidad intelectual de sujetos con un nivel cultural bajo o medio. La prueba está formada por una selección de 75 ítems que miden distintos aspectos de la inteligencia (razonamiento deductivo e inductivo y conocimiento léxico).

Sus sencillas normas tanto de aplicación como de corrección hacen del Otis Sencillo un test idóneo para procesos de selección de personal en los que el nivel de estudios de los candidatos sea bajo o medio.

La sexta edición revisada y ampliada de la prueba cuenta con un nuevo baremo de adultos diseñado a partir de una amplia muestra procedente de diversos procesos selectivos. El test incluye una hoja de respuestas autocorregible para su corrección manual pero además dispone de corrección on-line gratuita mediante [www.teacorriges.com](http://www.teacorriges.com).

Disponible aplicación on-line en [www.e-teaediciones.com](http://www.e-teaediciones.com).



Descripción



Aplicación on-line



Corrección on-line



Corrección manual

Volver

Producto en preparación



¿Desea recibir un e-mail cuando el producto está disponible?

Si

Autor: C. Sica, L. Rocco Chiri, R. Favilli e I. Marchetti

Adaptadores: P. Santamaría (Dpto. I+D+i de TEA Ediciones)

Evaluación y detección de problemas en adolescentes

Aplicación: Individual o colectiva

Tiempo: 20 minutos aproximadamente

Edad: De 12 a 18 años.

Baremos disponibles:

- España
- Latinoamérica
- Colombia
- México

Categorías:

- ON-LINE, evaluación y corrección.

Autor: L.V. Gordon y ECPA.

Adaptadores: N. Salsdedos y J. Peraña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

Evaluación de 9 dimensiones de la personalidad, 6 valores personales, 6 valores interpersonales y 4 estilos de comportamiento laboral, desde un enfoque de gestión por competencias.

Aplicación: Individual y colectiva, en papel o por ordenador.

Tiempo: 45 aproximadamente.

Edad: Adultos.

Baremos disponibles:

- España
- Colombia

Categorías:

- ON-LINE, evaluación y corrección.
- ON-LINE, informes interpretativos.
- RRHH, competencias.

Autor: L. V. Gordon

Adaptadores: N. Salsdedos (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones).

Apreciación de seis valores personales que ayudan a determinar cómo las personas afrontan los problemas de la vida cotidiana.

Aplicación: Individual y Colectiva.

Tiempo: 15 minutos, aproximadamente.

Edad: Adolescentes aspirantes a la universidad y adultos.

Baremos disponibles:

- España
- Latinoamérica
- Argentina
- Colombia
- El Salvador
- Guatemala
- México

Categorías:

- ESCOLAR, personalidad.
- RRHH, motivación e intereses.

## Q-PAD. Cuestionario para la Evaluación de Problemas en Adolescentes (b)

Descripción

• Cuestionario en formato

• Resultados en formato



El Q-PAD es una prueba rápida y sencilla de aplicar y corregir para la detección y evaluación de problemas en adolescentes (12-18 años) incluyendo las variables más relevantes: Ansiedad, Depresión, Insatisfacción corporal, Problemas en las relaciones con los demás, Problemas familiares, Incertidumbre sobre su futuro, Riesgo psicosocial, Abuso de sustancias, Autoestima y bienestar.

Por sus características, el Q-PAD puede ser un instrumento útil en todos aquellos contextos en los que se haga necesaria una evaluación psicopatológica o del nivel de bienestar del adolescente:

- **Ámbito escolar-educativo:** apoyo en labores de orientación psicopedagógica o vocacional, detección de dificultades de adaptación y problemas en adolescentes, orientación de intervenciones psicopedagógicas, evaluación colectivas y screening de problemas, análisis de las mejoras producidas por programas de intervención...

- **Ámbito clínico:** evaluación inicial, evaluación de las intervenciones o de la mejora clínica, evaluación psiquiátrica...

- **Ámbito forense:** evaluación en contextos de tribunales de menores o tribunales ordinarios, peritajes...

- **Investigación:** Por sus satisfactorias propiedades psicométricas, su brevedad y su evaluación de amplio espectro resulta un cuestionario muy adecuado para su aplicación también en investigación como medida complementaria o central del estudio.

Los ítems contenidos en el cuestionario, el lenguaje usado y las opciones de respuesta disponibles, han sido debidamente diseñados y validados para adaptarse a los adolescentes. Además, la relativa brevedad del cuestionario (81 ítems, entre 15 y 20 minutos de aplicación), constituye un punto fuerte de la prueba que no debe pasarse por alto debido a la escasa motivación y preocupación con la que la población adolescente realiza este tipo de pruebas, a las que suelen ser rechazadas. Actualmente, los estudios de fiabilidad y validez realizados han mostrado que el Q-

## SOSIA. Gestión por Competencias (b)

Descripción

• Cuestionario

• Resultados en formato



SOSIA es una herramienta formada por 98 elementos ipsativos que evalúa 21 competencias genéricas relacionadas con las características de la persona que determinan su éxito en el puesto de trabajo y permite determinar el estilo de comportamiento laboral del sujeto.

Las 21 dimensiones evaluadas se agrupan en cuatro ejes:

**Eje 1. DIMENSIONES PERSONALES:** Ascendencia, estabilidad emocional, vitalidad, autoestima y responsabilidad.

**Eje 2. ASPIRACIONES:** Resultados, reconocimiento, independencia, variedad, benevolencia.

**Eje 3. TRABAJO:** Cautela, originalidad, practicidad, decisión, orden, metas.

**Eje 4. INTERCAMBIOS:** Sociabilidad, comprensión, estímulo, conformidad, liderazgo.

### LA FORMA DE TRABAJAR CON SOSIA

SOSIA es la herramienta adecuada para:

Los sujetos contestan a la prueba directamente en el ordenador. Es posible también contestar en hojas de respuestas en papel.

El ordenador corrige la prueba en el acto y suministra un perfil gráfico, un informe interpretativo para el profesional y un informe personal para dar un feedback al sujeto evaluado.

Se pueden definir perfiles ideales y buscar

Selección de personal: evaluación de las competencias necesarias por puestos.

Formación profesional: desarrollo de las propias competencias.

Planificación de carreras y promoción interna.

Evaluación del desempeño, etc.

## SPV. Cuestionario de Valores Personales (b)

Descripción

• Cuestionario

• Resultados en formato

• Resultados en formato



Las personas pueden ser evaluadas por su modo característico de actuar en diferentes tipos de situaciones, por ello es importante considerar tanto la personalidad, como los valores y motivaciones, ya que estos últimos contribuyen a explicar la forma de actuar de las personas y cómo afrontan el día a día. Los valores personales son aquellos valores que no requieren necesariamente para su satisfacción de interacciones directas con otros.

El SPV evalúa 6 valores personales críticos:

- Practicidad.

- Resultados (Realización).

- Variedad.

- Decisión.

- Orden y Método.

- Claridad en la meta a conseguir.

Está formado por 30 ítems ipsativos y posee una alta fiabilidad.

Ofrece baremos de adolescentes aspirantes a la universidad y adultos, diferenciados por sexo.

Corrección on-line mediante [www.teacorrige.com](http://www.teacorrige.com).



Evaluación



Corrección on-line



Corrección manual



Autor: J. Parafía, D. Arribas, S. Corral y P. Santamaría (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones)

Batería de aptitudes necesarias en los trabajos de tipo administrativo.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: 35 minutos de trabajo efectivo.

Edad: Adultos.

Baremos disponibles:

- España
- Latinoamérica
- **Colombia**
- Ecuador
- Uruguay

Categorías:

- RRHH, aptitudes.

## TABA. Test de Aptitudes Burocráticas y Administrativas (b)

Descripción

Comparar    Comprobar    Comprobar y ordenar



Manual

El TABA permite evaluar un conjunto muy variado de aptitudes significativas en los puestos de trabajo de naturaleza administrativa, en un tiempo muy breve y con gran capacidad de discriminación. Su uso está especialmente destinado a contextos de selección y orientación. Las 7 dimensiones que evalúa son:

- **Comprobación**, consiste en detectar los posibles errores de transcripción existentes entre dos listas de datos alfanuméricos. Es una tarea de velocidad y precisión, atención, concentración y memoria de trabajo.
  - **Clasificación de datos**, evalúa la capacidad de flexibilidad cognitiva.
  - **Cálculo**, pone en juego aptitudes como atención, concentración, velocidad de procesamiento y memoria de trabajo.
  - **Razonamiento numérico** o capacidad de comprender, comparar, seleccionar e interpretar informaciones presentadas de forma numérica.
  - **Razonamiento verbal**, consiste en elegir las palabras adecuadas para completar ciertos textos.
  - **Sinónimos y antónimos**, para medir la riqueza de vocabulario, imprescindible para poder mantener una comunicación verbal.
  - **Ortografía**.
- Además, se obtienen tres aptitudes compuestas y una puntuación global:
- **Aptitudes administrativas**,
  - **Aptitudes numéricas**

Autor: P. Hernández-Guerrá

Evaluación de la adaptación personal, social, escolar y familiar y de las actitudes educadoras de los padres.

Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: Variable, de 30 a 40 minutos.

Edad: De 8 años en adelante.

Baremos disponibles:

- España
- **Colombia**

Categorías:

- CLÍNICA, adaptación y conducta.
- ESCOLAR, adaptación y conducta.

## TAMAI. Test Autoevaluativo Multifactorial de Adaptación Infantil (b)

Descripción

Comparar    Comparar con padres    Comparar con hermanos    Comparar con amigos



El TAMAI está destinado a la apreciación del grado de adaptación, ofreciendo la novedad de distinguir, en cada uno de los aspectos clásicos de esta, unos subfactores que se asocian entre sí formando conglomerados o clusters que permiten determinar las raíces de la inadaptación. También incluye la evaluación de las actitudes educadoras de los padres.

Este instrumento proporciona información de las siguientes áreas:

Inadaptación general, Inadaptación personal, Inadaptación escolar, Inadaptación social, Insatisfacción familiar, Insatisfacción con los hermanos, Educación adecuada del padre, Educación adecuada de la madre, Discrepancia educativa, Pro-Imagen y Contradicciones. Además el TAMAI completa la información de las áreas anteriores mediante diversas subescalas específicas tales como Infravaloración, Regresión, Indisciplina, Conflicto con las normas, Desconfianza social, Relaciones con los padres, Insatisfacción con el ambiente familiar, Hipomotivación, Somatización, Depresión, Timidez, Introversión, Educación adecuada del padre o Educación adecuada de la madre, entre otras.

Es una de las pruebas más utilizadas por los profesionales españoles e hispanoamericanos para evaluar la posible existencia de problemas o trastornos en niños y jóvenes tanto en el área personal, como escolar, social y familiar. Y ello, no solo como instrumento de diagnóstico o evaluación, sino como herramienta de valoración del cambio en diferentes programas de intervención.

Corrección on-line mediante [www.ta.comriga.com](http://www.ta.comriga.com)

Baremos de Colombia sólo para el Nivel II.



Hecho el recuento, y analizadas las fichas técnicas de cada una de las pruebas que maneja TEA ediciones S.A.U, con BAREMOS para Colombia, **NOTESE**, que dentro de ellas **NO** está presente la PRUEBA PSICOLOGICA PAI, y es que analizada por aparte la ficha técnica de esta Prueba PAI, se puede evidenciar que no tiene BAREMOS aun para ser aplicada en Colombia.

Autor: L.C. Morey

Adaptadores: M. Ortiz-Tallo, P. Santamaría (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones), V. Cordero y M. P. Sánchez.

Evaluación de las características de la personalidad más relevantes en la evaluación clínica y forense.

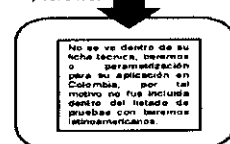
Aplicación: Individual y colectiva.

Tiempo: 45 minutos aproximadamente.

Edad: Adultos.

Categorías:

- CLÍNICA, personalidad.
- CLÍNICA, psicopatología y forense.



## PAI. Inventario de Evaluación de la Personalidad (c)

Descripción

Comparar    Comparar con otros    Comparar con relaciones    Comparar con



Desde su publicación, el PAI ha sido considerado una de las innovaciones más importantes en el ámbito de la evaluación clínica. Permite una evaluación comprehensiva de la psicopatología en adultos mediante 22 escalas: 4 escalas de validez (Inconsistencia, Infrecuencia, Impresión negativa e Impresión positiva), 11 escalas clínicas (Quejas somáticas, Ansiedad, Trastornos relacionados con la ansiedad, Depresión, Manía, Paranoia, Esquizofrenia, Rasgos límites, Rasgos antisociales, Problemas con el alcohol y Problemas con las drogas), 5 escalas de consideraciones para el tratamiento (Agresión, Ideaciones suicidas, Estrés, Falta de apoyo social y Rechazo al tratamiento) y dos escalas de relaciones interpersonales (Dominancia y Afabilidad). Además, incluye 30 subescalas que proporcionan una información más pormenorizada.

En el ámbito clínico cubre los constructos más relevantes para una evaluación comprehensiva de los trastornos mentales, proporcionando información clave tanto para el diagnóstico como para la planificación del tratamiento.

En el ámbito forense el PAI es utilizado tanto para el screening y diagnóstico como para la detección de grupos forenses específicos (p. ej., valoración de peligrosidad, custodia de menores, psicopatía, maltrato...). Es empleado también en procesos de selección de personal (p. ej. selección de fuerzas armadas y seguridad).

El PAI destaca por su claridad en la interpretación y la exhaustiva información que proporciona. Informa además de aquellos temas críticos que requieren la atención inmediata del profesional. La amplia cantidad de información clínicamente relevante que ofrece lo convierte en una excelente opción para la evaluación de la psicopatología de adultos en múltiples contextos.

Y si seguimos ahondando sobre la aplicación de este test o prueba que ahora ocupa nuestra atención, es decir la prueba PAI, la cual ha sido adaptada para España, pero no se cuenta con registro, parametrización ni baremos de adaptación para el territorio Nacional, nótese que esta prueba es de origen Americano, y para llevarse a España hubo la necesidad de hacer estudios Técnicos de toda clase, empezando por el idioma, parametrización, estudios de población, culturas, territorio, baremos, y haber sido evaluada y aprobada por los colegios de Psicólogos de España y posteriormente por el consejo General de colegios de psicólogos de la Unión Europea, para dar su viabilidad en la aplicación en el territorio español, pero en Colombia esta prueba carece de todo estudio para su adaptación y aplicación.

Si tenemos en cuenta que España y Colombia, son dos culturas muy diferentes en todos los aspectos, es preciso decir, que si se quiere aplicar la prueba PAI en el territorio Nacional, esta debe contar con el lleno de los requisitos legales, estudios técnicos, parametrizaciones, baremos y las revisiones de personal idóneo que aprueben su aplicación, no podemos actuar de manera irresponsable y dejar la vida de seres humanos en manos de la aplicación de una prueba o test, solo por el afán de cumplir un requisito, el cual es cumplir un contrato, si no que se debe hacer, un estudio pormenorizado de la prueba que se piensa aplicar, un control de legalidad por parte de los órganos idóneos y personal profesional, que conlleven a la escogencia del test o prueba más idónea para ser aplicada a personas que se están jugando su futuro y en ultimas dependen del dictamen final arrojado en este caso a través de la lectura óptica de un software, aplicación de una prueba por demás sin el lleno de los requisitos como lo contempla los informes interpretativos de esta prueba PAI en España, la evaluación del inventario PAI en España, y la guía PAI en España, y me refiero a estos documentos españoles de estudio sobre la prueba PAI, toda vez que en Colombia no se cuenta con este material de estudio sobre la prueba PAI, ya que no está adaptada al territorio Nacional.

#### **Limitaciones en el uso de un test psicométrico.**

1) "Una prueba o test debe emplearse solamente para apreciar los aspectos para los cuales se ha elaborado.

2) **Las normas (baremo) de una prueba no tienen validez universal.** Sólo son válidas si los individuos que toman el test poseen características similares a las de los sujetos que formaron la muestra que sirvió para obtener dichas normas." (Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez, Jaime Aliaga Tovar)

Es decir que las normas baremo de la prueba PAI, NO TIENEN VALIDEZ EN COLOMBIA, y para poder tenerla, se necesitaría que el grupo de personas españolas que sirvieron de prueba para aplicar este test, tuvieran características similares a las del grupo de futuros guardianes convocatoria 335 y futuros ascensos convocatoria 336 INPEC, pero como ya se ha estudiado anteriormente no hay humanamente características similares entre estas dos culturas tan diferentes, y otro aspecto a tener en cuenta es la edad, toda vez que esta prueba no respeta este ítem y se aplicó igualmente sobre personas de 20 años, de forma igual a las personas de 40 años que fue el promedio de edades, y por si fuera poco, se puede evidenciar que un joven de 20 años es muy diferente a una persona de 40 años.

Ahora analicemos algunos puntos importantes donde se hace relación a los baremos para la validación de un test.

#### **Implicaciones prácticas en la validación de un test.**

"El psicólogo que utiliza un test debe tener en cuenta lo siguiente: a) antes de tomar de decisiones sobre individuos o grupos, **debe acumular toda la información disponible acerca del test;** b) **para la predicción o selección, el test debe estar validado en la situación específica donde se va utilizar;** c) en cualquier situación, el psicólogo debe tener presente que nuestras ideas sobre la naturaleza de los rasgos y sobre todo lo que miden se modifica constantemente con nueva información" (Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez, Jaime Aliaga Tovar)

#### **Estandarización**

"Se llama así al proceso mediante el cual se establecen procedimientos unívocos para la aplicación, calificación e interpretación de un test psicométrico (Cronbach, 1972). Cuando las condiciones de administración y calificación del test psicométrico están bien definidas y su

utilización es idéntica en todos los sujetos examinados, entonces el aspecto más importante que queda por resolver es la interpretación de las puntuaciones logradas por los sujetos evaluados. Esta interpretación se realiza comparando el puntaje obtenido por el sujeto con las puntuaciones contenidas en el baremo o tablas de normas." (Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez, Jaime Aliaga Tovar)

25

Frente al análisis de la lectura del punto anterior, mi pregunta es, ¿y si no hay baremo o tablas de normas como así lo manifiesta la propia empresa TEA ediciones S.A.U, frente a la prueba PAI en Colombia, con que vamos a comparar los resultados obtenidos por el sujeto, para dar una interpretación?

#### **Interpretación de los puntajes de un test psicométrico estandarizado**

"Los números que arrojan la medición de un atributo psicológico realizada con un test psicométrico se denominan puntajes o calificaciones directas. **Estos puntajes en sí mismos no tienen un significado preciso, adquieren un significado psicométrico cuando se les compara con una tabla de normas o baremo, que ha sido previamente construida con las puntuaciones que en el test han obtenido un grupo de sujetos llamado grupo normativo. Al realizar esta comparación se puede hacer la clasificación de los sujetos examinados con lo cual se llega a cumplir la finalidad del test, que es clasificar a los sujetos examinados**". (Psicometría: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. Jaime Aliaga Tovar, El texto es original, me permití subrayar lo que considero importante)

### **FUNDAMENTO LEGAL**

#### **CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA**

**ARTICULO 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones Judiciales y Administrativas.

**ARTICULO 86.** Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. Salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

**ARTICULO 122.** No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento.

**ARTICULO 123.** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

**ARTICULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. "Concurso Abierto de Merito y Concurso Cerrado de Meritos"

**ARTICULO 130.** Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil, responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

#### **DE LA LEY 909 DEL 2004**

**ARTICULO 28.** PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios;

a) **Mérito.** Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos, estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

b) **Libre concurrencia e igualdad en el ingreso.** Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias, podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

c) **Publicidad.** Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales.

d) **Transparencia.** En la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección.

f) **Garantía de imparcialidad.** De los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos.

g) **Confiabilidad y validez.** De los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

h) **Eficacia en los procesos de selección.** Para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo.

i) **Eficiencia en los procesos de selección.** Sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

#### **DE LA LEY 1090 DEL 2006**

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Su señoría ruego tenga a bien, dar estudio a esta Ley Colombiana, en el análisis de la aplicación del test o prueba PAI, la cual origina el objeto de esta inconformidad por demás violatoria de mis derechos y que da origen a la presente petición.

**ARTÍCULO 45. EL MATERIAL PSICOTÉCNICO ES DE USO EXCLUSIVO DE LOS PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA.** Los estudiantes podrán aprender su manejo con el debido acompañamiento de docentes y la supervisión y vigilancia de la respectiva facultad o escuela de psicología.

**ARTÍCULO 46.** Cuando el psicólogo construye o estandariza test psicológicos, inventarios, listados de chequeo, u otros instrumentos técnicos, debe utilizar los procedimientos científicos debidamente comprobados. **Dichos test deben cumplir con las normas propias para la construcción de instrumentos, estandarización, validez y confiabilidad.**

**ARTÍCULO 47.** 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 test psicológicos, entrevistas, observaciones y registro de conductas; todos estos deben hacer parte de un proceso amplio, profundo e integral.**

**ARTÍCULO 36. DEBERES DEL PSICÓLOGO CON LAS PERSONAS OBJETO DE SU EJERCICIO PROFESIONAL.** El psicólogo en relación con las personas objeto de su ejercicio profesional tendrá, además, las siguientes obligaciones: a) Hacer uso apropiado del material psicotécnico en el caso que se necesite, con fines diagnósticos, guardando el rigor ético y metodológico prescrito para su debido manejo; b) Rehusar hacer evaluaciones a personas o situaciones cuya problemática no corresponda a su campo de conocimientos o no cuente con los recursos técnicos suficientes para hacerlo; c) Remitir a un colega o profesional competente cualquier caso que desborde su campo de conocimientos o intervención; **d) Evitar en los resultados de los procesos de evaluación las rotulaciones y diagnósticos definitivos;** e) Utilizar únicamente los medios diagnósticos, preventivos, de intervención y los procedimientos debidamente aceptados y reconocidos por comunidades científicas; f) Notificar a las autoridades competentes los casos que comprometan la salud pública, la salud o seguridad del consultante, de su grupo, de la institución o de la sociedad; g) Respetar la libre elección que el usuario haga para solicitar sus servicios o el de otros profesionales; h) Ser responsable de los procedimientos de intervención que decida utilizar, los cuales registrará en la historia clínica, ficha técnica o archivo profesional con su debido soporte y

sustentación; i) No practicar intervenciones sin consentimiento autorizado del usuario, o en casos de menores de edad o dependientes, del consentimiento del acudiente; j) Comunicar al usuario las intervenciones que practicará, el debido sustento de tales intervenciones, los riesgos o efectos favorables o adversos que puedan ocurrir, su evolución, tiempo y alcance.

**DEL DECRETO 407 DE 1994 Por el cual se establece el régimen de personal del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.**

**ARTÍCULO 92. APLICACION DE PRUEBAS.** Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas **para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un cargo.**

**ARTÍCULO 100. PROMOCIONES Y ASCENSOS.** Los empleados escalafonada en carrera penitenciaria tendrán prelación para ser ascendidos a los empleos vacantes de la categoría inmediatamente superior. Todo ascenso deberá producirse mediante curso o concurso, el que debe realizarse para asegurar la igualdad de oportunidades al personal que reúna los requisitos exigidos; se tendrá en cuenta además la antigüedad, méritos laborales, calificación de servicios, cursos de capacitación o especialización y calidades especiales. En el caso de ascenso del personal de Custodia y Vigilancia, además del curso deberán reunir los requisitos de tiempo, antecedentes disciplinarios y demás que para el efecto prevea este estatuto.

**ACUERDO 563 del 14 de enero del 2016, emanada de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que regula el Proceso (Abierto) del Concurso al Cargo de Dragoneantes.**

**ARTICULO 33. PRUEBA A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACION.** Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante y establecer una clasificación de las mismas, respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo. La valoración de estos factores se efectuara a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

Para el desarrollo del presente proceso de selección, las pruebas que se aplicaran para el empleo de Dragoneante del INPEC.

**ARTICULO 35. PRUEBA PSICOLOGICA.** Es una prueba para la evaluación de las características de la personalidad, que permite una valoración comprensiva mediante 22 escalas, 4 escalas de validez, 11 escalas clínicas, 5 escalas relacionadas con el tratamiento y 2 escalas de relación interpersonal.

**ACUERDO 564 del 14 de enero del 2016, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que regula el proceso (Cerrado) del Concurso de Ascensos INPEC**

**Artículo 33. PRUEBA A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante y establecer una clasificación de las mismas, **respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo.** La valoración de estos factores se efectuara a través de medios técnicos, que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos, para el desarrollo del presente proceso de selección, las pruebas que se aplicaran para el empleo de suboficiales de prisiones del INPEC. (Inspector jefe, inspector).

**ARTICULO 35. PRUEBA PSICOLOGICA.** Es una prueba para la evaluación de las características de la personalidad, que permite una valoración comprensiva mediante 22 escalas, 4 escalas de validez, 11 escalas clínicas, 5 escalas relacionadas con el tratamiento y 2 escalas de relación interpersonal.

**Del Control de Legalidad**

Todas las actuaciones administrativas deben estar acorde a la Constitución y la Ley, guardando siempre la armonía y la legalidad de las disposiciones tomadas por los servidores

Si bien es cierto que los acuerdos 563 y 564 del 2006, guardan armonía y consonancia sustancial con el principio al control de legalidad, no menos cierto es, que por vía de hecho vulnero dicho principio de legalidad, por la disonancia con el respeto del debido proceso, tales como practicar la prueba psicológica clínica dentro del mismo tiempo y en un solo salón a los aspirantes del concurso abierto al cargo de Dragoneantes y los aspirantes al concurso cerrado a los aspirantes de ascenso en los grados de Inspector, Inspector Jefe, Teniente de Prisiones, Capitán de Prisiones y Mayor de Prisiones, llevadas a cabo la prueba de psicología clínica y la prueba de valores, siendo ejecutadas en el misma aula, aunado a ello restando el tiempo de una hora en actividades ligadas al proceso pero independiente, por cuanto se debió respetar el horario de 1 hora para responder la prueba PAI en mención.

Es legal que se lleven dos procesos simultáneos, tales como el concurso abierto para el cargo de Dragoneantes y el Concurso Cerrado de ascensos, las pruebas pueden ser iguales, pero las condiciones en las que se deben ejecutar, deben ser distintas, por cuanto son notables las diferentes cualidades de los aspirantes, tales como haber superado el proceso de ingreso (Funcionarios de Carrera Administrativa), nunca se dio publicidad y conlleva por vía de hecho a una vulneración al principio de publicidad, toda vez que no estableció dichas condiciones en la ejecución de la prueba.

Se efectuaron las mismas pruebas psicológica clínica para los aspirantes a dragoneantes y para los aspirantes a ascensos, como si fuesen a prestar o ejercer las mismas funciones, dentro del manual específico de funciones, las obligaciones laborales y funcionales, son totalmente diferentes para los distintos grados, llámense Dragoneante, Inspector, Inspector Jefe, Teniente, Capitán y Mayor.

### **PRECEDENTES JURIDICOS**

#### **Sentencia T - 572 de 2015 ACCION DE TUTELA FRENTE A ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE CONCURSO DE MERITOS. Procedencia excepcional**

La Corte ha indicado que la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo judicial al que debe acudir para controvertir actos administrativos que reglamentan o ejecutan un concurso de méritos. Dada la naturaleza subsidiaria y residual de la acción de tutela, quien pretenda controvertir en sede judicial un acto administrativo debe acudir a las acciones que para tales fines existen en la jurisdicción contenciosa administrativa. Sin embargo, esta Corporación también ha señalado que hay, al menos, dos excepciones a la regla antes señalada: (i) cuando la persona afectada no cuenta con un mecanismo judicial distinto a la acción de tutela, que sea adecuado para resolver las implicaciones constitucionales del caso, y que goce con suficiente efectividad para la protección de sus derechos fundamentales y (ii) cuando se trata de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

#### **La Sala Primera de Revisión mediante la sentencia T-045 de 2011**

La honorable Corte Constitucional, dispone “que las exigencias de ciertas calidades dentro de un proceso de selección son necesarias, pero si pueden ser cuestionables cuando los requisitos requeridos carecen de importancia ante la realización de las funciones del cargo sujeto a concurso. En ese sentido, se ha concluido que para que un criterio de selección no resulte ser inconstitucional, debe ser como mínimo, (i) razonable, es decir, no puede implicar discriminaciones injustificadas entre persona y, (ii) debe ser un criterio proporcional a los fines para los cuales se establece”.

Con ello conlleva al respeto del orden constitucional, por ende deben guardar relación con la labor a desempeñar, ser razonables y proporcionales.

#### **Sentencia T-722 2014 ACCION DE TUTELA FRENTE A ACTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE CONCURSO DE MERITOS- Procedencia excepcional**

Una entidad no vulnera derechos fundamentales cuando elimina de un concurso a un aspirante por no cumplir los requisitos exigidos para participar en el mismo, siempre y cuando (i) los candidatos hayan sido previa y debidamente advertidos acerca de lo que se les exigía, (ii) el proceso de selección se haya adelantado en igualdad de condiciones y (iii) la decisión se haya tomado con base en el cumplimiento de las reglas previamente definidas, que consagran un requisito objetivo, que deberá ser, además, (iii.1) razonable, lo que

significa que debe perseguir un fin constitucionalmente legítimo y no puede implicar discriminaciones injustificadas entre las personas y (iii.2) guardar una relación de proporcionalidad frente a los fines para los cuales se establece.

**Sentencia T-798 de 2013 PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCION DE TUTELA ANTE LA EXISTENCIA DE MECANISMOS DE DEFENSA JUDICIAL PERTINENTES- Reiteración de jurisprudencia**

En ese entendido, considera la Sala que la accionada debió resolver su solicitud de conformidad con la prueba allegada por el actor, o en su defecto, autorizar la práctica de un nuevo examen que permitiera corroborar el diagnóstico médico emitido en el concurso, lo cual no ocurrió en el *sub lite*, pues simplemente se le informó que el examen controvertido había sido efectuado por profesionales idóneos contratados para la realización del concurso, sin que dicha respuesta se hubiera fundamentado en la práctica de alguna prueba tendiente a infirmar o desvirtuar el aparente error en el procedimiento, lo cual pudo generar un resultado errado ocasionándole al actor la exclusión del concurso.

En efecto, considera la Corte que no es admisible el argumento esbozado por la entidad accionada, según el cual, la práctica de una nueva valoración médica atentaría contra el principio de transparencia del concurso de méritos, toda vez que para esta Sala es claro que constituye una verdadera violación a ese principio el hecho de no controvertir el resultado médico adverso, pues se le está dando un valor absoluto al análisis de un procedimiento que al parecer se realizó sin el lleno de los requisitos previstos en los protocolos médicos.

**POR ANALOGÍA**

Su señoría, ruego tenga a consideración, estudiar y tener como antecedente de esta petición, lo expuesto por la CNSC y la Escuela Superior de Administración Pública en convocatoria N° 322 de 2014, donde mediante oficio de fecha 06 de Octubre de 2015, se da respuesta favorable al señor **JORGE ARMANDO PRADA CACERES**, en lo referente al procedimiento para aplicar un test o prueba psicológica, dentro de un concurso de méritos adelantado por estas entidades, y cuyo caso tiene especial similitud al mío, toda vez que versa sobre la aplicación de pruebas psicológicas en concurso de ascenso dentro del INPEC.

El señor **JORGE ARMANDO PRADA CACERES**, fue declarado **NO APTPO**, después de practicada y aplicada la prueba psicológica escrita, en reclamación sustentada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, estas a través de un estudio detallado y análisis aplicados de manera objetiva, decidieron cambiar y adecuar su perfil de NO APTO a un perfil de APTO, esto basado en los siguientes argumentos que me permitiré transcribir textualmente.

**Por parte del ACCIONANTE, señor JORGE ARMANDO PRADA CACERES**

*"(...) Petición*

*Que se explique de manera detallada, los motivos del diagnostico emitido por psicología donde se da como no apto para el cargo de inspector, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto en la parte motiva, ya que considero que cumplo con los requisitos para el cargo. Se efectuó nuevamente la valoración toda vez que no se tuvieron en cuenta mi historial laboral y el nivel profesional, por lo cual considero que se me han vulnerado derechos fundamentales y propios del cargo. (...)"*

**Por la parte ACCIONADA, CNSC Y ESAP**

*"(...) contestación o respuesta*

*Bajo este marco, la prueba Psicofísica de la Convocatoria N° 322 de 2014, **se compone de dos elementos, la valoración Médico Laboral que tiene como finalidad determinar la aptitud física del aspirante** para desempeñarse en el empleo por el cual se inscribió, en la Convocatoria N° 322 de 2014 – INPEC Ascensos, y está sujeta a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 38 del acuerdo N° 526 de 2.014 ; **y la Prueba de Personalidad , la cual está conformada a su vez por la prueba escrita de personalidad y por la entrevista;** este componente tiene como propósito arrojar un perfil de personalidad por cada aspirante citado, así como apreciar sus competencias, aptitudes, habilidades y potencial, respecto de*

"(...) **"En caso de que los conceptos de la prueba escrita y la entrevista sean opuestos prevalecerá el de la entrevista para la calificación del componente de personalidad"**.  
..... En consecuencia de lo anterior y teniendo en cuenta que las pruebas son técnicamente elaboradas y aplicadas y que su resultado no se ve afectado ni positiva ni negativamente **por la historia laboral** del aspirante (...)"

Nótese su señoría, que para la aplicación de un test o prueba psicológica, se tienen en cuenta todos los requisitos como valoración medico laboral, prueba de personalidad la cual a su vez está compuesta por prueba escrita y entrevista, y no como se adelanto en esta convocatoria 336 ascensos INPEC, violatoria de todos mis derechos y garantías, pues solo tomaron el concepto de una prueba escrita, la cual en ningún momento estuvo acompañada mínimamente de una entrevista y menos de la revisión de mi historia clínica laboral y ni qué decir de mi hoja de vida y mis calificaciones de desempeño. Solo tomaron el resultado de la aplicación de la prueba escrita PAI (sin el lleno de los requisitos) y como palabra de Dios, me declararon NO APTO además de eso coaccionando mi derecho a impugnar la decisión, toda vez que manifiestan textualmente: **"Es importante resaltar que de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del Artículo 30° del Acuerdo 564 de 2016, contra la presente decisión no procede ningún recurso."** Lo cual atenta en todas sus formas mi derecho a un debido proceso.

### **DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS**

#### **EL DERECHO AL DEBIDO PROCESO**

Son varias las condiciones, las cuales conllevaron a la violación al derecho fundamental al debido proceso.

I. El no respeto al horario, pues las recomendaciones de la convocatoria, era que se estuviese en el sitio indicado media hora antes, la cual debió tenerse en cuenta o emplearse, para dar las respectivas explicaciones importantes para el aspirante al momento de ejecutar la prueba, no se debió utilizar el tiempo de la realización de la prueba en dichas actividades, tales como presentación de los monitores de aula o salón, la toma de huella para la realización de la plena identidad y registro en planillas.

II. Al igual que se debió colocar como monitor de aula o salón para supervisar, controlar y aplicar la prueba PAI, a un profesional en psicología que a su vez tuviera la entereza, el profesionalismo y la idoneidad para aplicar este tipo de test, al igual que nos despejara las dudas al momento de requerir su atención y no recibir un no sé por respuesta, que en ultimas terminaría confundiéndome más en la contestación de la prueba,

III. El manual de aplicación de test menciona, y por cierto, otros psicólogos también lo hacen al manifestar, que aquel que aplica una prueba o test debe ser una persona idónea, preparada en el conocimiento a profundidad de la misma y de ser posible este mismo quien la deba calificar, caso que no sucedió en la aplicación de la prueba PAI escrita que nos ocupa, pues al contrario fue supervisado y aplicado por una persona no idónea y con un desconocimiento total de la prueba aplicada, aunado a ello, no siendo el mismo que la evalúa, además de que la evaluación llevada a cabo, no conto con el lleno de los requisitos pues su dictamen final solo fue tomado de la prueba escrita presentada, sin tener en cuenta historia clínica, entrevistas, historia laboral, entre otros como lo estipula el mismo manual de aplicación de la prueba PAI.

IV. La prueba debió estar sujeta a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, con base en las funciones a desempeñar o el cargo de acuerdo a los presupuesto del manual de funciones. Toda vez que difieren en la naturaleza Dragoneantes, que es para el ingreso a la función pública penitenciaria y el ascenso a Inspector jefe que es al que aspiro y a su vez entre los otros grados concursantes, el cual es la continuidad escalafonada del servidor público penitenciario.

V. La afectación a los principios de transparencia, publicidad y legalidad, por tanta reserva y discrecionalidad, hace que el concursante termine ignorado información vital y pertinente, para eventualmente ejercer la defensa de sus derechos, esto ocurrió en la citación a revisión



de pruebas psicológico clínica, nos dieron una copia cuando decían que era la original, hablaron de la cadena de custodia pero para una copia no hay cadena de custodia, además el protocolo de seguridad revisión de pruebas, lo subieron tarde y en otro link, y no al que estamos acostumbrados a revisar en la plataforma de la CNSC. Además de que esta prueba no tiene aval, Parametrización y baremos que nos lleven a inducir que este test o prueba este adaptado y reconocido, para ser aplicado en el territorio Nacional por lo tanto carece de validez.

VI. El derecho de contradicción, toda vez que no se afecta la transparencia al momento de requerir una nueva valoración con base al resultado de un profesional de psicología, por lo contrario redundaría en la salvaguarda de las garantías constitucionales. En la revisión no se nos permitió llevar papel y lapicero y no se nos suministro la prueba original así no hay garantías para controvertir la prueba.

VII. La prueba de psicología PAI, debió estar sujeta con la finalidad al cargo a proveer y respetar la calidad de servidor público, es una prueba relativamente nueva desconocida para algunos profesionales de psicología y desconociendo los parámetros por parte del estado Colombiano en su aplicación y aprobación en la misma. (Prueba adaptada de España).

### **SERVIDOR PUBLICO DE CARRERA**

1. La calidad de servidor público de carrera administrativa, la cual goza del reconocimiento constitucional, siendo notable el hecho que ha superado las etapas de iniciales del proceso de ingreso como producto del proceso de selección de un concurso de méritos. Al aplicar las mismas pruebas, horario, el salón y con los aspirantes del concurso de méritos para el ingreso.
2. El ascenso a los cargos de carrera, los requisitos y las pruebas a aplicar deben ser diferentes a los aspirantes al ingreso a los cargos públicos del estado colombiano.
3. La misma prueba de psicología clínica efectuada, no podrá aplicarse a los cargos de Dragoneantes. Inspector. Inspector Jefe Teniente Capitán y Mayor de prisiones. ya son grados con funciones totalmente diferentes lo cual contraría una perfilación para cada uno de los grados.

### **RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA**

Sin desmeritar las cualidades, habilidades, capacidades, aptitudes y actitudes de los aspirantes a Dragoneantes, la comisión Nacional del servicio civil, quien es la entidad llamada a garantizar los principios y garantías de los servidores públicos del orden nacional, desconoció mi calidad de estar inscrito en carrera administrativa dentro del nivel asistencial con el grado de Inspector y aspirante en la convocatoria 336 ascensos INPEC al grado de Inspector Jefe.

Transgredió los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la prueba psicológico clínica, con la finalidad de acceder en ascenso al grado de Inspector Jefe, respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades del cargo de (Inspector jefe).

### **PRUEBAS**

Su señoría, alego como pruebas las siguientes,

Con el fin de probar que mis argumentos son válidos y que existen errores e inconsistencias en el test realizado, me permito solicitar a su honorable Despacho de así considerarlo, se me remita al Instituto Nacional de Medicina Legal, con el fin que se determine mi estado de salud mental.

Así mismo y de considerarse necesario por el Despacho, solicítese a la EPS. Cafesalud, el resumen de mi historia clínica, en el cual consta ampliamente que no he tenido ningún tipo de consulta por enfermedad mental...

De considerarse necesario por el Despacho, oficiase a la ARL Positiva, solicitando copia de mi historia médico laboral, con el fin de establecer si he tenido atención en salud por el

presunto padecimiento de problemas mentales, si he sido reubicado o se han emitido conceptos, ordenes o recomendaciones al grupo de salud ocupacional del INPEC para el desempeño de mis actividades basadas en problemas o deficiencias de tipo psicológico o psiquiátrico.

**Anexos:**

1. Constancia de inscripción a la convocatoria 336-2016 y datos personales del aspirante en el cual consta mi inscripción con el PIN N° 196E7W58XP5 (02) folios,
2. Reclamación, de fecha 24 de Junio de 2016, en (09) nueve folios.
3. Reclamación de fecha 26 de julio de 2016, en (04) cuatro folios.
4. Respuesta dada por la CNSC, de fecha 15 de julio de 2016, en la cual no se da respuesta a mis reclamaciones, especialmente a informar las razones tenidas en cuenta para declararme NO APTO en (03) tres folios.
5. Respuesta definitiva a reclamaciones, emitida por la Comisión Nacional de Servicio Civil de fecha 30 de Julio de 2016 pero que en realidad fue subida a la plataforma el día 31 de Julio de 2016 en (34) treinta y cuatro folios.
6. Certificado de IDONEIDAD, expedido por la Escuela Penitenciaria Nacional "ENRIQUE LOW MURTRA". En un (01 folio).
7. Cita EPS Cafesalud, de fecha 04 de Agosto de 2016, para valoración psicológica, siendo atendido por el doctor FABIAN BARRETO LIBERATO en un (01) folio.
8. Oficio 136-EPMSMEL-DIREC 1497 de fecha 25 de julio de 2016, solicitud certificación, ARL POSITIVA y SALUD OCUPACIONAL INPEC, donde se pide, se emita, si el suscrito presenta en su historia laboral y clínica, recomendaciones o restricciones medico laborales de tipo Psicológico clínico, en dos (02) folios.
9. Oficio 8510-SUATH-18268 de fecha 19 de Agosto de 2016, donde se da respuesta por parte de SALUD OCUPACIONAL Y ARL manifestando, que no presento ni he presentado restricción medico laboral de tipo Psicológico clínico. en dos (02) folios.
10. Certificado de inscripción y registro en el escalafón de Carrera Penitenciaria y Carcelaria, Antecedentes disciplinarios en el INPEC, interdicción en el ejercicio del empleo, reconocimientos otorgados por el INPEC en el ejercicio de mis funciones, porcentaje de evaluación del desempeño laboral, y nivel del desempeño del último periodo a evaluar correspondiente al año 2015, en dos (2) folios.
11. Perfil psicológico realizado por el Profesional en Psicología Doctor, DENIS STEVEN BOLIVAR F., C.C. 80.066.336 Registro Profesional 017697, Tarjeta Profesional 141272 COLSIP, el cual es prueba sumaria de que me asiste la razón, en cuanto a que los resultados de la prueba psicológica de la Universidad Manuela Beltran, no corresponden a la realidad, la aplicación del presente test se realizo el día 17 de Agosto de 2016, el cual anexo en (06) un folios.
12. Oficio de fecha 18 de julio de 2016, donde se solicita al Colegio Colombiano de Psicólogos COLPSIC, INFORMACION PRUEBAS PAI EN COLOMBIA, en dos (02) folios.
13. Oficio respuesta COLPSIC de fecha 15 de Agosto de 2016, en dos (02) folios.
14. Oficio respuesta COLPSIC mediante escrito en correo electrónico, en dos (02) folios.
15. Respuesta, CNSC al señor JORGE ARMANDO PRADA CACERES fechado 06 de Octubre de 2015 en cuatro (04) folios.
16. EVALUACION DEL INVENTARIO PAI, realizado por el CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE PSICOLOGOS, Miembro de la Federación europea de Asociaciones de Psicólogos. en trece (13) folios.
17. Extracto INFORME INTERPRETATIVO PAI, el cual se puede encontrar y descargar en la página oficial <http://web.teaediciones.com/Inicio.aspx> en dieciséis (16) folios.
18. Extracto GUIA DE INTERPRETACION Y EVALUACION DE CASOS CLINICOS CON EL PAI (INVENTARIO DE EVALUACION DE LA PERSONALIDAD, el cual se puede encontrar y descargar en la página oficial <http://web.teaediciones.com/Inicio.aspx> en treintainueve (39) folios.

Su señoría, Ruego se ordene, que estime convenientes entre otras, a cargo de la entidad accionada Comisión Nacional del Servicio Civil, y Universidad manuela Beltrán.

1. Copia del video del aula o salón N° 012 del colegio Instituto Técnico Industrial sede principal Villavicencio – Meta, en el cual se desarrollaron las pruebas de los concursos 335 y 336 del 2016, donde se evidenciara la pérdida de tiempo en las tomas de huellas e identificación de los concursantes durante el desarrollo de la prueba.

2. Certificado de idoneidad (profesional psicólogo) en especial del monitor de salón N° 012 del Colegio Instituto Técnico Industrial sede principal Villavicencio – Meta salón donde se me aplico la prueba PAI, en las convocatorias 335 aspirantes a dragoneantes y 336 aspirantes ascenso INPEC,
3. Se allegue los acuerdo 563 y 564 del 14 de enero del 2016, que reglamenta el proceso del concurso a los cargos de dragoneantes (ingreso) y el ascenso escalafón en la carrera administrativa cargos (inspector, Inspector Jefe, Teniente, Capitán y Mayor de Prisiones.
4. Se solicite, los estudios técnicos, certificación de validación y adaptación de la prueba aplicada PAI versión España, a la versión aplicada en el estado Colombiano.
5. Se solicite la certificación que se aplico la misma prueba de psicología clínica para los aspirantes a los cargos de dragoneantes y los aspirantes a los cargos de Inspector, en mi caso Inspector Jefe, teniente, capitán, mayor de prisiones INPEC.
6. Se allegue las competencias funcionales y calidades requeridas del cargo de dragoneante - INPEC y el de Inspector Jefe - INPEC.
7. Se allegue completo el INFORME INTERPRETATIVO PAI,
8. Se allegue completo la GUIA DE INTERPRETACION Y EVALUACION DE CASOS CLINICOS CON EL PAI (INVENTARIO DE EVALUACION DE LA PERSONALIDAD

### **PRETENCION**

Dar viabilidad a esta acción y admitir el estudio de la misma.

Su señoría, solicito encarecidamente, se tutele a mi favor el reconocimiento de mis derechos fundamentales al debido proceso administrativo, al escalafonamiento del servidor público inscrito en carrera y el respeto a la Dignidad Humana.

Se tome la decisión de ordenar conforme al Artículo 7 del Decreto 2591 de 1.991 y así evitar un perjuicio irremediable al suscrito, así como garantizar la efectividad de las eventuales ordenes de esta acción constitucional, la suspensión inmediata de la convocatoria 336-2016 INPEC ascensos, hasta tanto no se encuentre en firme las decisiones que por su señoría se tomen en vista de esta solicitud de tutela a mis derechos.

Accionar la Comisión Nacional del servicio Civil, y la Universidad Manuela Beltrán, para que se declare la nulidad de la aplicación de la prueba PAI, por no estar debidamente reglamentada su aplicación en el territorio Nacional al faltar registro de Parametrización y baremos de adaptación al sistema colombiano, como quedo demostrado en mis argumentos plasmados en este proveído, se me tome en cuenta la prueba o test PF 16 ya aplicado por un profesional en Psicología, la cual si está reconocida y avalada en Colombia, o si por el contrario, su señoría estima conveniente la aplicación nuevamente de otra prueba pero esta vez sí con el lleno de los requisitos y garantías para el personal aspirantes en la convocatoria 336 ascensos INPEC.

Como consecuencia de lo anterior su señoría, estime conveniente y por ende continuar en el proceso de selección dentro de la convocatoria ascensos 336, concurso de meritos al cargo de Inspector Jefe, y como consecuencia de ello, ordenar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, adecuar el resultado de no apto a APTO, por Silencio Administrativo Positivo o en su defecto ordenar la práctica de una nueva prueba psicológico clínica con el goce de garantías y el lleno de requisitos preestablecidos para el cargo que me inscribí.

### **COMPETENCIA**

De acuerdo a la naturaleza del asunto, por competencia territorial (Domicilio del Accionante) y por competencia funcional.

**JURAMENTO**

Manifiesto bajo la gravedad de juramento que no he interpuesto acción constitucional de tutela por las mismas circunstancias esgrimidas en el presente escrito y que ahora nos ocupan,

**NOTIFICACIONES**

Del accionante.

Melgar - Tolima, carrera 26 N° 5 - 71 Barrio El Centro  
Correo electrónico: [arpaanma@gmail.com](mailto:arpaanma@gmail.com)  
Celular: 3045457389.

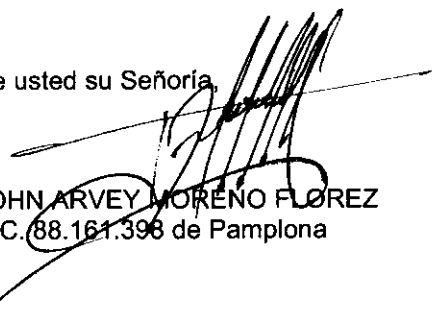
De la entidad accionada.

Comisión Nacional del Servicio Civil  
Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7, Bogotá D.C  
Pbx: 57 (1) 3259700 Fax: 3259713  
Línea Nacional 01900 3311011  
Correo atencionalciudadano@cnscc.gov.co  
Correo exclusivo para notificaciones judiciales: notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co.

**UNIVERSIDAD MANUELA BELTRÁN**

Avenida circunvalar no 60-00 Bogotá D.C. Colombia

De usted su Señoría,



JOHN ARVEY MORENO FLOREZ  
C.C. 88.161.398 de Pamplona