

Barrancabermeja, 6 de julio de 2026

Señor
NADIM ALBERTO CRUZ TANG
C.C. No. 91.440.732
Aspirante
Correo: nadim.cruz@unipaz.edu.co

Asunto: Respuesta de fondo a la reclamación presentada el 29 de junio de 2026 contra los resultados de las pruebas de competencias docentes, abstractas e interpersonales, con énfasis en la prueba de competencias interpersonales – Concurso Público de Méritos REC-0592-25.

En atención a la reclamación de la referencia, radicada dentro del término habilitado por la Resolución REC No. 313-26 del 25 de junio de 2026, y una vez surtido el análisis técnico y jurídico correspondiente por parte de este Comité Evaluador, con el apoyo de los profesionales evaluadores involucrados, se emite la presente respuesta de fondo, motivada e integral, conforme a los principios de debido proceso, transparencia, publicidad, imparcialidad y mérito que rigen la actuación.

El Comité reiteró que la finalidad de la presente respuesta es garantizar la efectividad del derecho de defensa y contradicción del aspirante dentro del concurso, sin que ello implique sustituir el criterio técnico autónomo de cada evaluador ni desconocer la naturaleza de instrumentos independientes que ostentan las distintas pruebas aplicadas (competencias docentes, abstractas e interpersonales).

Respuesta Reclamación formal al puntaje definitivo de la evaluación de competencias interpersonales conforme al Acuerdo CDI 08-20215 y la Resolución REC No. 0592-2025

Conforme a las manifestaciones de los evaluadores se indica que usted fundamenta la reclamación en un análisis estadístico y probabilístico, argumentando que la calificación de Bueno otorgada en los diez (10) criterios por la evaluadora Jemnys Beltrán Bacca configura un fenómeno de Varianza Cero y un sesgo que invalida su calificación.

Los evaluadores indican que es imperativo aclarar que la rúbrica de evaluación mide competencias humanas y profesionales, no variables estrictamente matemáticas diseñadas para fluctuar por obligación. La calificación de "Bueno" en todos los ítems representa el criterio profesional, autónomo e independiente de la evaluadora, quien determinó que su desempeño fue consistentemente satisfactorio en todas las dimensiones evaluadas. Asumir que un patrón uniforme de calificación es un error metodológico o una anomalía estadística constituye un prejuicio sobre el criterio técnico



de la evaluadora, desestimando su autonomía académica sin aportar pruebas fácticas de una mala praxis durante la entrevista.

En la petición, usted propone la reconstrucción de su puntaje definitivo (solicitando 38 puntos sobre 40) basándose en una categoría conforme a interpretación técnica construida por usted mismo.

Tras revisar su propuesta, se evidencia que este cálculo excluye arbitrariamente los resultados de la evaluadora Jemnys Beltrán Bacca y asume, a conveniencia, las calificaciones más altas de los otros dos evaluadores. Por ejemplo, en el Criterio 4, el evaluador Carlos Augusto Vásquez lo calificó como "Bueno" y la evaluadora Katherin Monroy Sigerol como "Regular"; sin embargo, usted consolida este criterio como "Bueno" en su tabla reconstruida.

El proceso de evaluación establece claramente que el resultado final es el producto de la ponderación de las evaluaciones independientes de los tres jurados asignados. Omitir los resultados de una evaluadora porque sus calificaciones no incluyen puntajes de "Excelente" vulnera los principios de igualdad, objetividad y transparencia que rigen los concursos de méritos públicos.

CRITERIOS Y ASPECTOS PARA CONSIDERAR		CARLOS VASQUEZ	JEMNYS BELTRAN	KATHERIN MONROY
1	Presentación e impacto personal	4	3	3
2	Habilidad para comunicarse	4	3	3
3	Motivación e interés	4	3	3
4	Compromiso con la creación de conocimiento y el humanismo	3	3	2
5	La responsabilidad espiritual e intelectual del profesor	4	3	4
6	La integralidad	4	3	3
7	La racionalidad dialógica	4	3	3
8	La interdisciplinariedad integrando lo teórico con lo práctico	4	3	2
9	La formación de ciudadanos en lo diverso	3	3	3
10	La sensibilidad a lo público y la autonomía con sentido colectivo	3	3	4

Con respecto a la supuesta falta de motivación en el instrumento de evaluación y a su alegato de que la rúbrica carece de validez por no presentar *"observación consignada en el recuadro de observaciones del evaluador"*, es jurídicamente pertinente aclarar que el acto de evaluación se perfecciona y se motiva al momento en que el jurado experto

selecciona una de las categorías de desempeño jerarquizadas (Deficiente, Regular, Bueno o Excelente).

Cada una de estas categorías cuenta con descriptores cualitativos preestablecidos en la matriz de evaluación. Por lo tanto, la motivación técnica se encuentra intrínseca en la selección del nivel de desempeño, siendo el campo de observaciones un espacio opcional y no un requisito indispensable de validez para legalizar el puntaje otorgado. Cabe resaltar que ninguno de los tres jurados registró anotaciones adicionales en dicho recuadro, lo cual no invalida sus respectivas calificaciones, incluidas las de los evaluadores que usted da por válidas.

Por los motivos técnica y jurídicamente expuestos, se RECHAZA la solicitud de modificación y reasignación de puntaje definitivo en la prueba de Competencias Interpersonales presentada por el aspirante Nadim Alberto Cruz Tang.

Se CONFIRMA en su totalidad el puntaje otorgado originalmente de 20,20 puntos, producto del promedio aritmético reglamentario de las tres rúbricas diligenciadas por los jurados idóneos asignados por la institución.

Se REITERA la validez técnica de la evaluación realizada por la Dra. Jemnys Beltrán Bacca, la cual goza de total presunción de legalidad y criterio profesional experto.

Reclamación formal al puntaje definitivo de la evaluación de competencias Docentes conforme al Acuerdo CDI 08-20215 y la Resolución REC No. 0592-2025

Los evaluadores revisaron e indican que usted argumenta que calcular el promedio aritmético sobre una escala ordinal (Básico, Intermedio, Avanzado, Excelente) constituye un error metodológico, y propone que la consolidación de resultados se realice mediante un consenso cualitativo que asuma de forma sistemática la categoría de mayor valor otorgada por cualquiera de los dos jurados, argumentando que dichos promedios deben interpretarse cualitativamente.

Al respecto, es imperativo aclarar que las reglas, metodologías y fórmulas de calificación del Concurso Público de Méritos fueron definidas de manera previa, taxativa y de público conocimiento en la Resolución REC No. 0592-2025 y el Acuerdo CDI 08-2015. El mecanismo institucional y reglamentario establecido para consolidar las evaluaciones de los jurados independientes es el promedio aritmético.

Adoptar un método de consenso cualitativo o modificar la fórmula de cálculo en esta etapa probatoria para maximizar su puntaje carece de sustento reglamentario. Acceder a esta solicitud vulneraría flagrantemente los principios de igualdad, transparencia, imparcialidad y preclusión que rigen los concursos públicos, toda vez que implicaría aplicarle a usted un modelo de ponderación distinto al del resto de los aspirantes.



SC5544-1



Sobre la improcedencia de reconstruir calificaciones individuales

Usted propone en su reclamación una tabla en la que consolida un puntaje perfecto de 28 sobre 28, extrayendo estratégicamente y a su conveniencia las calificaciones de Excelente de manera alternada entre el evaluador Jaime Corena Parra y el evaluador Carlos Augusto Vásquez.

Al verificar los registros electrónicos originales y la trazabilidad de la prueba, se evidencia que **ninguno de los dos jurados independientes le otorgó un puntaje perfecto**.

- El evaluador **Jaime Corena Parra** calificó los criterios 3 y 7 en un nivel Avanzado (3 puntos), y el resto en Excelente (4 puntos), otorgando un total parcial de **26 puntos**.
- El evaluador **Carlos Augusto Vásquez** calificó los criterios 2, 5 y 6 en un nivel Avanzado (3 puntos), y el resto en Excelente (4 puntos), otorgando un total parcial de **25 puntos**.

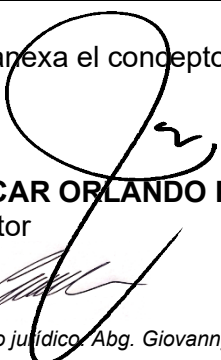
Consolidar una calificación tomando de forma aislada los picos de excelencia de cada evaluador, mientras se descartan arbitrariamente sus observaciones de nivel Avanzado, implica fabricar una rúbrica ficticia que no representa el juicio íntegro de ninguno de los expertos. La finalidad del modelo institucional de doble evaluación es ponderar perspectivas profesionales autónomas mediante el promedio matemático, no sumar las calificaciones más altas de distintos jurados para configurar un resultado ideal.

Por los motivos fácticos, técnicos y jurídicamente expuestos, el Comité Evaluador de UNIPAZ RESUELVE:

- RECHAZAR la solicitud de modificación metodológica del cálculo aritmético y la consecuente reasignación a un puntaje de 28 puntos en la prueba de Competencias Docentes, presentada por usted.
- CONFIRMAR en su totalidad el puntaje definitivo otorgado originalmente, el cual es el producto del promedio aritmético exacto y reglamentario entre las calificaciones autónomas emitidas por los dos jurados designados.

RECLAMACIÓN PRESENTADA FRENTE A LA EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ABSTRACTO DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE EL BIG FIVE QUESTIONNAIRE (BFQ 1.0)

Se anexa el concepto de la Sicóloga Katheryn Viviana Monroy Siderol.


ÓSCAR ORLANDO PORRAS ATENCIA
Rector

Apoyo jurídico: Abg. Giovanni Camacho



SC5544-1



CONCEPTO TÉCNICO EMITIDO EN ATENCIÓN A LA RECLAMACIÓN PRESENTADA POR EL ASPIRANTE NADIM ALBERTO CRUZ TANG FRENTE A LA EVALUACIÓN DEL COMPONENTE ABSTRACTO DE LA PERSONALIDAD MEDIANTE EL BIG FIVE QUESTIONNAIRE (BFQ 1.0)

1. ANTECEDENTES

En el marco del Concurso Público de Méritos para la provisión de cargos docentes, la Universidad estableció, dentro de las etapas del proceso de selección, la evaluación del componente abstracto de la personalidad como uno de los criterios definidos para la valoración integral de los aspirantes.

Para el desarrollo de esta evaluación se empleó el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), cuya aplicación y procesamiento se realizaron mediante la versión de análisis computarizado denominada "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five". Como resultado de dicho proceso, el instrumento generó automáticamente para cada aspirante las puntuaciones correspondientes y las clasificaciones finales de las cinco dimensiones, las diez subdimensiones y la escala de Distorsión, conforme a los criterios de interpretación previstos en el manual técnico del BFQ.

Dado que la convocatoria requería la asignación de un puntaje cuantitativo al componente abstracto de la personalidad, fue necesario definir una metodología que permitiera representar cuantitativamente las clasificaciones finales reportadas por el propio instrumento dentro del sistema de evaluación establecido para el concurso. Dicha metodología fue aplicada de manera uniforme a la totalidad de los aspirantes evaluados durante esta etapa del proceso de selección.

Posteriormente, uno de los aspirantes presentó reclamación frente al puntaje obtenido en la evaluación del componente abstracto de la personalidad, argumentando que la metodología utilizada para la representación cuantitativa de los resultados no correspondía a la estructura psicométrica del BFQ. Como soporte de su reclamación aportó un concepto técnico elaborado por una profesional en psicología, en el cual se propone una metodología diferente para representar cuantitativamente los resultados del instrumento y se formulan observaciones respecto del procedimiento aplicado durante el proceso de evaluación.

En atención a dicha reclamación, se realizó una revisión técnica del manual del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), de la versión de análisis computarizado "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five", de la metodología implementada para la evaluación del componente abstracto de la personalidad y de los argumentos expuestos tanto por el aspirante como en el concepto técnico allegado, con el propósito de determinar si existían fundamentos técnicos que permitieran concluir que el procedimiento aplicado resultaba incompatible con el instrumento o si la controversia correspondía a una diferencia de criterio respecto de la representación cuantitativa de los resultados del BFQ para efectos del presente concurso de méritos.

Es importante precisar que el presente concepto técnico no tiene por objeto realizar una nueva evaluación psicológica del aspirante, modificar los resultados obtenidos mediante el BFQ ni cuestionar la aplicación técnica del instrumento. Su finalidad consiste en analizar la metodología utilizada para representar cuantitativamente las clasificaciones finales generadas por el BFQ

dentro de la evaluación del componente abstracto de la personalidad y valorar técnicamente los argumentos expuestos en la reclamación.

2. OBJETO DEL CONCEPTO

El presente concepto técnico tiene por objeto analizar la metodología utilizada para la representación cuantitativa de las clasificaciones finales generadas por el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) dentro de la evaluación del componente abstracto de la personalidad, en atención a la reclamación presentada por el aspirante respecto del puntaje obtenido en dicha prueba.

Para tal efecto, se realiza una revisión técnica del manual del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), de la versión de análisis computarizado denominada "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five", de la metodología aplicada durante la convocatoria y de los argumentos expuestos en la reclamación y en el concepto técnico aportado como soporte de la misma.

El análisis desarrollado tiene como finalidad establecer si el criterio metodológico adoptado resulta compatible con las especificaciones técnicas del instrumento y determinar si los argumentos planteados por el reclamante evidencian la existencia de un error técnico en el procedimiento aplicado para la evaluación del componente abstracto de la personalidad.

Es importante precisar que el presente concepto no tiene como finalidad realizar una nueva evaluación psicológica del aspirante, modificar los resultados generados por el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) ni emitir un nuevo diagnóstico sobre su perfil de personalidad. Su alcance se limita al análisis técnico de la metodología utilizada para la representación cuantitativa de los resultados dentro del proceso de selección.

3. CONSIDERACIONES TÉCNICAS DEL BIG FIVE QUESTIONNAIRE (BFQ 1.0)

3.1. Naturaleza y finalidad del instrumento.

El Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) es un instrumento psicométrico diseñado para la evaluación de rasgos de personalidad, fundamentado en el modelo de los Cinco Grandes Factores (Big Five). Su propósito consiste en identificar características relativamente estables de la personalidad mediante la evaluación de diferentes dimensiones y subdimensiones, permitiendo obtener un perfil psicológico útil para procesos de evaluación en distintos contextos, entre ellos el organizacional, educativo, investigativo y clínico.

La información obtenida mediante el BFQ constituye el resultado del procesamiento psicométrico realizado por el instrumento, razón por la cual su manual técnico desarrolla los procedimientos para la obtención, transformación e interpretación de las puntuaciones correspondientes a las variables evaluadas, conforme a criterios psicométricos estandarizados.

3.2. Estructura del instrumento.

El manual técnico del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) establece que el instrumento evalúa un conjunto de variables de personalidad conformado por cinco dimensiones principales, diez subdimensiones y la escala de Distorsión.

Las dimensiones y sus respectivas subdimensiones corresponden a:

Dimensión	Subdimensiones
E - Energía	Dinamismo (Di), Dominancia (Do)
A - Afabilidad	Cooperación (Cp), Cordialidad (Co)
T - Tesón	Escrupulosidad (Es), Perseverancia (Pe)
EE - Estabilidad Emocional	Control de Emociones (Ce), Control de Impulsos (Ci)
AM - Apertura Mental	Apertura a la Cultura (Ac), Apertura a la Experiencia (Ae)

Cada dimensión se encuentra integrada por dos subdimensiones que representan facetas específicas del rasgo evaluado, configurando una estructura jerárquica de personalidad. En consecuencia, el instrumento reporta un total de quince variables de personalidad, además de la escala de Distorsión.

En el apartado 4.1. Aspectos Generales, el manual dispone expresamente que, para una adecuada interpretación de los resultados, deben considerarse las puntuaciones directas obtenidas en "todas las variables (diez subdimensiones, cinco dimensiones y la escala de Distorsión)", las cuales posteriormente son transformadas para facilitar su interpretación.

Asimismo, en el apartado 4.5. Informe de Resultados, el manual señala que el Cuadro 4.1 constituye una guía de interpretación correspondiente a las cinco dimensiones y a las diez subdimensiones, indicando expresamente que "en ese cuadro 4.1 se ofrece una interpretación de cada variable".

En consecuencia, el manual reconoce tanto las dimensiones como las subdimensiones como variables objeto de interpretación dentro del informe psicológico generado por el BFQ.

3.3. Obtención e interpretación de los resultados.

Una vez procesadas las respuestas suministradas por el evaluado, el BFQ genera automáticamente las puntuaciones correspondientes a cada una de las variables evaluadas. Posteriormente, dichas puntuaciones son transformadas conforme a los procedimientos previstos por el manual, asignando a cada variable una clasificación dentro de una escala ordinal de cinco niveles de interpretación (Muy, Bastante, Moderadamente, Poco y Muy poco).

Como resultado de este proceso, el instrumento asigna a cada dimensión y subdimensión una clasificación dentro de una escala ordinal de cinco niveles, determinada a partir de los rangos de puntuaciones T establecidos por el propio manual:

Grado	Valor T	Adjetivo 1º
5	66-99	Muy (mucho)
4	56-65	Bastante
3	46-55	Moderadamente
2	36-45	Poco
1	1-35	Muy poco

Estas clasificaciones constituyen el resultado interpretativo final suministrado por el instrumento para cada una de las variables evaluadas y son las que posteriormente utiliza el profesional para la elaboración del informe psicológico.

En consecuencia, el informe generado por el BFQ presenta de manera diferenciada las cinco dimensiones y las diez subdimensiones, otorgando a cada una de ellas una clasificación propia dentro de la escala ordinal anteriormente descrita, constituyendo estas clasificaciones el resultado final de interpretación suministrado por el instrumento para cada una de las variables evaluadas.

3.4. Alcance del manual técnico del BFQ.

La revisión del manual técnico permitió establecer que este desarrolla de manera detallada la estructura conceptual del instrumento, los procedimientos para la obtención y transformación de las puntuaciones, así como los criterios para la interpretación de cada una de las variables evaluadas.

Asimismo, el manual reconoce que tanto las dimensiones como las subdimensiones poseen clasificaciones propias y forman parte de la interpretación del perfil de personalidad. De igual manera, señala expresamente que:

Las dimensiones y subdimensiones pueden ser unas más importantes que otras en situaciones particulares o para actividades concretas.

Esta precisión evidencia que el propio manual reconoce que la relevancia interpretativa de las variables puede variar de acuerdo con la finalidad específica de la evaluación y con el contexto en el cual se utilice el instrumento.

No obstante, durante la revisión efectuada no se identificó una instrucción específica orientada a regular la metodología mediante la cual las clasificaciones reportadas por el BFQ deban convertirse en un puntaje cuantitativo para un proceso de selección o concurso de méritos. En consecuencia, el manual desarrolla la estructura, obtención e interpretación de los resultados del instrumento, pero no establece un procedimiento específico para representar cuantitativamente los resultados del BFQ dentro de un proceso de selección o concurso de méritos.

3.5. Relación de las clasificaciones del BFQ con la evaluación del componente abstracto de la personalidad.

La convocatoria estableció la evaluación del componente abstracto de la personalidad como uno de los criterios del proceso de selección. En consecuencia, la finalidad de la prueba psicométrica

consistió en valorar características de la personalidad de los aspirantes que permitieran aportar un criterio técnico para la evaluación de dicha competencia dentro del concurso de méritos.

Para el cumplimiento de este propósito fue aplicado el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), instrumento diseñado para evaluar rasgos de personalidad mediante cinco dimensiones principales y diez subdimensiones, cuyos resultados son procesados automáticamente por el propio sistema de corrección del instrumento.

Como se expuso en el apartado anterior, el BFQ transforma las puntuaciones directas obtenidas por el evaluado en valores T, los cuales constituyen una transformación estadística utilizada para ubicar el desempeño del sujeto respecto de la muestra normativa y facilitar la interpretación técnica de cada una de las variables evaluadas.

Posteriormente, y con fundamento en dichos valores T, el propio instrumento asigna a cada dimensión y subdimensión una clasificación de grado (Muy, Bastante, Moderadamente, Poco y Muy poco), la cual representa el resultado interpretativo final del proceso psicométrico desarrollado por el BFQ y constituye la forma en que el manual orienta la interpretación de los rasgos de personalidad evaluados.

En este sentido, la criterio técnico adoptado para el presente proceso no tomó como base los valores T como mecanismo de calificación del componente abstracto, por cuanto dichos valores corresponden a una transformación estadística destinada a la interpretación psicométrica de cada variable frente a una muestra normativa y no constituyen una escala diseñada para asignar la calificación de una competencia dentro de un concurso de méritos.

Por el contrario, para la finalidad específica de la convocatoria se consideró técnicamente más congruente utilizar como fundamento las clasificaciones finales generadas por el propio instrumento, por cuanto estas constituyen la expresión interpretativa de los rasgos de personalidad evaluados y corresponden al resultado que el BFQ presenta al profesional para la elaboración del informe psicológico, una vez finalizado el proceso de transformación e interpretación de las puntuaciones obtenidas. En consecuencia, la metodología adoptada tomó como base la interpretación final suministrada por el propio instrumento para representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad dentro del proceso de selección.

Es importante precisar que el manual técnico del BFQ desarrolla el procedimiento para la obtención, transformación e interpretación de las puntuaciones correspondientes a las dimensiones y subdimensiones del instrumento; sin embargo, no desarrolla una metodología específica para convertir dichas clasificaciones en un puntaje global aplicable a un proceso de selección o concurso de méritos. En consecuencia, resultó necesario establecer un criterio técnico que permitiera expresar cuantitativamente los resultados obtenidos en la evaluación del componente abstracto de la personalidad, atendiendo a los requerimientos establecidos por la convocatoria.

Con este propósito se tomaron como fundamento las clasificaciones finales generadas por la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), denominada "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five", las cuales fueron representadas cuantitativamente conforme a la metodología previamente definida para la evaluación del componente abstracto de la personalidad dentro de la presente convocatoria.

Debe precisarse que dicha herramienta no efectuó modificaciones sobre el procesamiento psicométrico realizado por el BFQ, no recalculó las puntuaciones obtenidas por los aspirantes, no alteró la estructura factorial del instrumento ni generó nuevas puntuaciones psicométricas.

Por consiguiente, la metodología adoptada encuentra respaldo técnico en las categorías de interpretación previstas por el manual técnico del BFQ y en las clasificaciones finales generadas por la versión de análisis computarizado del instrumento, sin que el manual establezca un procedimiento específico para la representación cuantitativa de dichos resultados dentro de un concurso de méritos. Por esta razón, la metodología aplicada respondió a la finalidad particular de la convocatoria y se implementó de manera uniforme para la totalidad de los aspirantes.

4. METODOLOGÍA PARA LA REPRESENTACIÓN CUANTITATIVA DEL COMPONENTE ABSTRACTO DE LA PERSONALIDAD

4.1. Finalidad de la metodología de consolidación.

La evaluación del componente abstracto de la personalidad prevista dentro del concurso de méritos requería que los resultados obtenidos mediante el **Big Five Questionnaire (BFQ 1.0)** pudieran expresarse en un puntaje cuantitativo para su incorporación al sistema general de evaluación establecido por la convocatoria.

Si bien el BFQ proporciona un perfil interpretativo de los rasgos de personalidad del evaluado, la convocatoria requería asignar una calificación al componente abstracto de la personalidad como parte de la evaluación integral de los aspirantes. Por tal razón, se definió una metodología que permitiera representar cuantitativamente las clasificaciones finales reportadas por el propio instrumento.

Dicha metodología no tuvo como finalidad modificar el modelo psicométrico del BFQ, construir una nueva medida de personalidad ni sustituir el proceso de interpretación desarrollado por el instrumento. Su propósito consistió exclusivamente en representar cuantitativamente las clasificaciones finales generadas por el BFQ para la asignación del puntaje correspondiente al componente abstracto de la personalidad dentro del sistema de evaluación previsto para la convocatoria.

4.2. Procedimiento de consolidación aplicado.

Una vez aplicada la prueba Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) se obtuvieron las clasificaciones correspondientes a las cinco dimensiones y las diez subdimensiones de personalidad, las cuales fueron generadas automáticamente por el propio BFQ como resultado del proceso de transformación e interpretación de las puntuaciones obtenidas.

De conformidad con lo establecido en el manual técnico, cada dimensión y cada subdimensión reciben una clasificación de grado (Muy, Bastante, Moderadamente, Poco y Muy poco), determinada a partir de la transformación de las puntuaciones obtenidas por el evaluado. Estas clasificaciones constituyen el resultado interpretativo que el instrumento presenta para la elaboración del informe psicológico.

Figura 1. Clasificaciones finales generadas por el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) para las dimensiones y subdimensiones de personalidad.

Dimensiones y subdimensiones							
Esta persona se presenta como:			Muy	Bastante	Moderadamente	Poco	Muy poco
E	Extravertida	3					
Di	Dinámica y activa	4					
Do	Dominante y asertiva	2					
A	Cooperadora, y afectiva	4					
Cp	Altruista, comprensiva y tolerante	4					
Co	Coordial y cortés	4					
T	Responsable, ordenada y diligente	4					
Es	Meticulosa y precisa	3					
Pe	Perseverante y tenaz	4					
EE	Equilibrada, tranquila y paciente	4					
Ce	Capaz de dominar sus emociones	4					
Ci	Capaz de dominar sus impulsos	3					
AM	Creativa, fantasiosa e informada	4					
Ac	Abierta a los intereses de tipo cultural	4					
	Abierta a lo nuevo, a ideas y valores						
Ae	diferentes a los propios	3					

Nota. La figura corresponde al formato de salida generado por el BFQ para las dimensiones y subdimensiones de personalidad. Las clasificaciones de grado reportadas por el instrumento constituyeron el insumo utilizado para la integración de los resultados correspondientes al componente abstracto de la personalidad dentro del proceso de selección.

La convocatoria estableció la necesidad de asignar un puntaje cuantitativo al componente abstracto de la personalidad como parte de la evaluación integral de los aspirantes. En consecuencia, fue necesario definir un criterio metodológico que permitiera representar cuantitativamente la información interpretativa suministrada por el BFQ, de manera uniforme para todos los participantes del proceso.

Para la finalidad específica de la convocatoria se consideró técnicamente congruente utilizar como fundamento las clasificaciones finales generadas por el instrumento, por cuanto estas constituyen la expresión interpretativa de los rasgos de personalidad evaluados y corresponden al resultado que el BFQ presenta al profesional para la elaboración del informe. En consecuencia, la metodología adoptada tomó como base dicha interpretación final para representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad exigido por la convocatoria, manteniendo coherencia con la finalidad para la cual fue aplicada la prueba psicométrica.

Debe precisarse que esta metodología no modificó el procesamiento psicométrico realizado por el BFQ ni alteró las puntuaciones obtenidas por los aspirantes. Su finalidad consistió exclusivamente en representar cuantitativamente las clasificaciones finales reportadas por el instrumento para obtener el puntaje correspondiente al componente abstracto de la personalidad dentro del sistema de evaluación establecido para la convocatoria.

4.3. Principios técnicos que orientaron la metodología implementada.

La metodología utilizada para la evaluación del componente abstracto de la personalidad fue definida atendiendo a la finalidad específica de la convocatoria y procurando garantizar criterios de objetividad, uniformidad, trazabilidad y consistencia técnica.

La objetividad se garantizó al fundamentar la representación cuantitativa exclusivamente en las clasificaciones finales generadas automáticamente por el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), sin

introducir modificaciones sobre los resultados obtenidos por los aspirantes ni incorporar apreciaciones subjetivas durante la asignación del puntaje.

La uniformidad se aseguró mediante la aplicación de una misma metodología para la totalidad de los aspirantes, garantizando que todos fueran evaluados bajo los mismos criterios técnicos durante el proceso de selección.

La trazabilidad del procedimiento se mantuvo al posibilitar la verificación del puntaje asignado a partir de las clasificaciones finales generadas por la versión de análisis computarizado "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five" y de la metodología utilizada para representar cuantitativamente dichos resultados dentro del componente abstracto de la personalidad.

Finalmente, la metodología mantuvo consistencia técnica con la finalidad para la cual fue aplicada la prueba, utilizando como fundamento las clasificaciones finales reportadas por el BFQ para representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad, sin modificar el procesamiento psicométrico desarrollado por el instrumento.

5. ANÁLISIS TÉCNICO DE LOS ARGUMENTOS EXPUESTOS EN LA RECLAMACIÓN

A continuación, se analizan de manera individual los principales argumentos expuestos por el aspirante en su reclamación y en el concepto técnico aportado como soporte de la misma, contrastándolos con las disposiciones contenidas en el manual del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), la versión de análisis computarizado denominada "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five" y la metodología implementada para la representación cuantitativa del componente abstracto de la personalidad dentro del presente concurso de méritos.

5.1. Sobre la inobservancia de la estructura jerárquica del BFQ.

En la reclamación presentada se sostiene que la metodología utilizada para la evaluación del componente abstracto de la personalidad desconoce la estructura del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), al considerar conjuntamente las dimensiones y las subdimensiones del instrumento para la obtención del puntaje correspondiente a dicha competencia.

Al respecto, el manual técnico del BFQ establece que el instrumento se encuentra organizado bajo una estructura jerárquica, en la cual las cinco dimensiones principales se encuentran integradas por dos subdimensiones que representan facetas específicas de cada rasgo de personalidad. Esta organización responde al modelo teórico sobre el cual fue construido el instrumento y orienta la interpretación psicológica de los resultados obtenidos.

No obstante, el mismo manual dispone que las puntuaciones directas obtenidas en todas las variables del instrumento (cinco dimensiones, diez subdimensiones y la escala de Distorsión) sean objeto de transformación para facilitar su interpretación. Asimismo, en el apartado 4.5. Informe de Resultados, señala que el Cuadro 4.1 constituye una guía de consulta correspondiente a las cinco dimensiones y las diez subdimensiones, indicando expresamente que "en ese cuadro 4.1 se ofrece una interpretación de cada variable".

De igual forma, el manual desarrolla para cada dimensión y cada subdimensión una interpretación específica, asignando a todas ellas una clasificación de grado y descriptores propios que permiten valorar las características de personalidad evaluadas. En este sentido, aunque las subdimensiones constituyen facetas de las dimensiones dentro de la estructura conceptual del instrumento, el propio manual mantiene para ambas un tratamiento diferenciado durante el proceso de obtención, transformación e interpretación de las puntuaciones.

En consecuencia, la estructura jerárquica descrita por el manual explica la relación conceptual existente entre dimensiones y subdimensiones; sin embargo, el propio manual conserva para ambas un tratamiento diferenciado dentro del proceso de evaluación y de interpretación de los resultados, sin desarrollar una metodología específica para convertir dichos resultados en el puntaje correspondiente a una competencia dentro de un proceso de selección o concurso de méritos.

Por lo anterior, la revisión efectuada permite concluir que el manual técnico del BFQ desarrolla de manera detallada la estructura conceptual del instrumento y el procedimiento para la interpretación de sus resultados; no obstante, no establece una metodología específica para la asignación de un puntaje correspondiente al componente abstracto de la personalidad dentro de un proceso de selección, aspecto que no es desarrollado expresamente por el manual técnico del BFQ y que, por tanto, corresponde a una decisión metodológica asociada a la finalidad específica de la evaluación y a las necesidades del proceso de selección para el cual fue utilizado el instrumento

5.2. Sobre la utilización de las dimensiones y subdimensiones para la evaluación del componente abstracto.

La reclamación sostiene que, debido a que las subdimensiones constituyen los componentes que integran cada una de las dimensiones principales del BFQ, únicamente estas últimas debían ser consideradas para la asignación del puntaje correspondiente al componente abstracto de la personalidad.

Al respecto, es importante precisar que el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) responde a una estructura jerárquica en la cual cada dimensión principal se encuentra conformada por dos subdimensiones que representan facetas específicas del rasgo de personalidad evaluado. En efecto, el procesamiento interno del instrumento utiliza la información correspondiente a las subdimensiones para la obtención de las dimensiones generales.

No obstante, una vez finalizado dicho procesamiento, el propio BFQ mantiene tanto las dimensiones como las subdimensiones dentro de los resultados finales del instrumento. Así lo evidencia el manual técnico al disponer que la interpretación debe realizarse sobre las puntuaciones obtenidas en todas las variables (diez subdimensiones, cinco dimensiones y la escala de Distorsión), desarrollando posteriormente criterios de interpretación específicos para cada dimensión y cada subdimensión.

Asimismo, el apartado 4.5 del manual señala que el Cuadro 4.1 constituye una guía de interpretación correspondiente a las cinco dimensiones y a las diez subdimensiones, indicando expresamente que en dicho cuadro "se ofrece una interpretación de cada variable". Esto significa que, aunque las dimensiones se construyen a partir de las subdimensiones durante el

procesamiento del instrumento, el resultado final del BFQ conserva para ambas un tratamiento diferenciado dentro del informe psicológico.

En el presente proceso de selección, la finalidad de la prueba no consistió únicamente en interpretar el perfil de personalidad del aspirante, sino también en representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad como una de las competencias evaluadas dentro del concurso de méritos. En consecuencia, la metodología implementada tomó como fundamento las clasificaciones finales reportadas por el propio BFQ para las dimensiones y las subdimensiones, por considerar que dichas clasificaciones constituían el resultado interpretativo suministrado por el instrumento respecto de todas las variables evaluadas.

Debe precisarse que esta metodología no modificó la estructura jerárquica del BFQ ni alteró la forma en que el instrumento obtiene sus dimensiones. Su finalidad consistió exclusivamente en definir un criterio de representación cuantitativa de los resultados finales reportados por el instrumento para la evaluación del componente abstracto de la personalidad dentro del sistema de calificación previsto por la convocatoria.

Finalmente, de la revisión integral del manual técnico no se desprende que exista una metodología expresamente establecida para convertir los resultados del BFQ en el puntaje de una competencia dentro de un concurso de méritos, ni que el manual disponga que dicha representación cuantitativa deba realizarse únicamente a partir de las cinco dimensiones principales.

5.3. Sobre la doble contabilización y colinealidad estadística.

La reclamación sostiene que la metodología utilizada para la asignación del puntaje del componente abstracto de la personalidad produjo un fenómeno de colinealidad estadística, al considerar conjuntamente las dimensiones y las subdimensiones del BFQ para efectos de la representación cuantitativa de los resultados.

Al respecto, debe señalarse que dicho planteamiento corresponde a una interpretación psicométrica desarrollada en el concepto técnico allegado por el aspirante, la cual propone una metodología específica para representar cuantitativamente los resultados del instrumento.

Es cierto que, dentro del procesamiento interno del BFQ, las dimensiones principales se obtienen a partir de las subdimensiones que las integran. Sin embargo, una vez culminado dicho procesamiento, el propio instrumento conserva tanto las dimensiones como las subdimensiones dentro de los resultados finales, asignando a cada una puntuaciones transformadas, clasificaciones e interpretaciones propias para la elaboración del informe psicológico.

En este sentido, el manual técnico establece que la interpretación debe realizarse sobre las puntuaciones obtenidas en todas las variables (diez subdimensiones, cinco dimensiones y la escala de Distorsión) y desarrolla criterios específicos para la interpretación de cada una de ellas. No obstante, el manual no desarrolla un procedimiento específico para convertir esos resultados finales en el puntaje correspondiente a una competencia dentro de un proceso de selección, ni regula la metodología mediante la cual debe realizarse dicha representación cuantitativa.

En consecuencia, la afirmación según la cual la utilización de las clasificaciones correspondientes a dimensiones y subdimensiones constituye necesariamente una doble contabilización de la

información corresponde a una conclusión derivada de la metodología propuesta en el concepto técnico aportado por el aspirante, pero no a una regla expresamente prevista por el manual técnico del BFQ.

Debe precisarse, además, que la metodología implementada durante el presente proceso no modificó el procesamiento psicométrico del instrumento, no recalculó las dimensiones ni alteró las puntuaciones obtenidas por los aspirantes. La diferencia entre ambas metodologías radica en el criterio utilizado para representar cuantitativamente los resultados finales del BFQ dentro del sistema de evaluación previsto para la convocatoria.

5.4. Sobre la utilización de las clasificaciones finales reportadas por el BFQ.

La reclamación plantea que la metodología utilizada para la asignación del puntaje del componente abstracto de la personalidad no corresponde al procedimiento psicométrico previsto por el BFQ, al considerar que la consolidación de los resultados debió realizarse mediante un criterio diferente al adoptado durante el proceso de selección.

Al respecto, es importante precisar que el manual técnico del BFQ establece un procedimiento para la obtención, transformación e interpretación de las puntuaciones derivadas del instrumento. Como resultado de dicho proceso, cada dimensión y cada subdimensión reciben una clasificación final dentro de una escala de cinco grados, asociada a los adjetivos Muy, Bastante, Moderadamente, Poco y Muy poco, los cuales representan la interpretación final de los rasgos de personalidad evaluados.

En efecto, el apartado 4.5. Informe de Resultados señala que el adjetivo de grado se determina a partir de la posición de la puntuación obtenida dentro de una escala de cinco categorías, correspondiendo el grado 5 a "Muy", el grado 4 a "Bastante", el grado 3 a "Moderadamente", el grado 2 a "Poco" y el grado 1 a "Muy poco". Dichas clasificaciones son las que el propio instrumento presenta al profesional para la elaboración del informe psicológico y la interpretación de los resultados obtenidos por el evaluado.

Para la finalidad específica de la presente convocatoria, orientada a evaluar el componente abstracto de la personalidad, se consideró técnicamente congruente utilizar como fundamento dichas clasificaciones finales, por cuanto representan el resultado interpretativo suministrado por el propio BFQ respecto de cada una de las variables evaluadas y permiten expresar de manera homogénea el nivel alcanzado por cada aspirante en las dimensiones y subdimensiones objeto de valoración.

Con fundamento en esas clasificaciones, se adoptó una metodología de representación cuantitativa consistente en consolidar los valores ordinales asociados a las clasificaciones finales reportadas por el propio BFQ para cada una de las quince variables evaluadas, consolidando posteriormente dichos valores para obtener el puntaje del componente abstracto de la personalidad dentro del sistema de evaluación definido para la convocatoria.

Debe precisarse que esta metodología no sustituyó el procedimiento de corrección del BFQ ni modificó los resultados obtenidos por el instrumento. Por el contrario, tomó como fundamento las clasificaciones finales generadas por el propio BFQ para representar cuantitativamente la información interpretativa que el instrumento ya había producido, atendiendo a la finalidad específica del proceso de selección.

Finalmente, se observa que el manual técnico del BFQ desarrolla ampliamente la interpretación de las puntuaciones obtenidas mediante el instrumento; sin embargo, no establece un procedimiento específico para convertir dichos resultados en el puntaje correspondiente a una competencia dentro de un concurso de méritos, razón por la cual la metodología de representación cuantitativa debía definirse conforme a los objetivos de la convocatoria, garantizando criterios uniformes para la totalidad de los aspirantes.

5.5. Sobre la trazabilidad de la metodología implementada.

La reclamación cuestiona la trazabilidad del procedimiento utilizado para la obtención del puntaje correspondiente al componente abstracto de la personalidad, señalando que no se habría explicado la lógica de cálculo implementada durante el proceso de evaluación.

Al respecto, debe precisarse que la evaluación fue realizada mediante la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), denominada "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five", la cual incorpora el cuestionario del instrumento y procesa automáticamente las respuestas suministradas por el evaluado. Una vez finalizada la aplicación, dicha herramienta genera una hoja de resultados en la que se presentan las Puntuaciones Directas (PD), las Puntuaciones Típicas (T) y las clasificaciones finales correspondientes a las dimensiones y subdimensiones del BFQ, expresadas mediante una escala de grados de uno (1) a cinco (5) con sus respectivos adjetivos de interpretación.

La versión de análisis computarizado del BFQ utilizada durante la presente convocatoria correspondía a una herramienta previamente existente para la aplicación del instrumento y no fue creada, modificada ni adaptada específicamente para este proceso de selección. En consecuencia, las puntuaciones y clasificaciones obtenidas por cada aspirante fueron generadas automáticamente mediante el procesamiento efectuado por dicha herramienta.

Para la presente convocatoria, la metodología definida para la evaluación del componente abstracto de la personalidad tomó como fundamento las clasificaciones finales reportadas por la versión de análisis computarizado del BFQ, por cuanto estas corresponden al resultado interpretativo que el propio instrumento presenta al profesional una vez concluido el procesamiento de las respuestas suministradas por el evaluado.

En este sentido, la lógica del procedimiento resulta objetiva y verificable. Una vez obtenidas las clasificaciones finales correspondientes a las cinco dimensiones y las diez subdimensiones del BFQ, estas fueron utilizadas conforme a la metodología previamente definida para representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad dentro del sistema de evaluación establecido para la convocatoria.

En consecuencia, la trazabilidad del procedimiento se encuentra garantizada, toda vez que el puntaje asignado puede verificarse a partir de los resultados generados por la versión de análisis computarizado del BFQ y de la metodología utilizada para representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad, aplicada de manera uniforme para la totalidad de los aspirantes.

5.6. Sobre la afectación del resultado definitivo.

La reclamación sostiene que la aplicación de una metodología diferente para representar cuantitativamente los resultados del BFQ conduciría a una calificación distinta de la obtenida durante el proceso de selección y, en consecuencia, solicita la modificación del puntaje asignado al componente abstracto de la personalidad.

Al respecto, debe señalarse que la diferencia expuesta en el concepto técnico allegado con la reclamación no deriva de una modificación de las respuestas suministradas por el aspirante, de un error en la aplicación del BFQ o de una incorrecta interpretación de los resultados generados por la versión de análisis computarizado del instrumento. La diferencia corresponde al empleo de un criterio metodológico distinto para representar cuantitativamente dichos resultados dentro del sistema de calificación del concurso de méritos.

Durante la presente convocatoria, la metodología para la evaluación del componente abstracto de la personalidad fue previamente definida e implementada de manera uniforme para la totalidad de los aspirantes, garantizando la aplicación de los mismos criterios técnicos durante todo el proceso de evaluación.

En consecuencia, el puntaje alternativo propuesto en el concepto técnico aportado por el aspirante corresponde al resultado que se obtendría mediante la aplicación de una metodología diferente a la utilizada durante la convocatoria. Por sí solo, ello no permite concluir que el puntaje inicialmente asignado obedezca a un error en el procesamiento del BFQ o a un desconocimiento de las especificaciones técnicas desarrolladas en el manual del instrumento.

6. CONCLUSIONES

- El Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) es un instrumento psicométrico estructurado en cinco dimensiones principales, diez subdimensiones y una escala de Distorsión, desarrollando criterios específicos para la obtención, transformación e interpretación de todas las variables evaluadas.
- El manual técnico del BFQ desarrolla el procedimiento para la aplicación, procesamiento e interpretación de los resultados del instrumento; sin embargo, no establece una metodología específica para convertir dichos resultados en el puntaje correspondiente a una competencia dentro de un concurso de méritos, razón por la cual dicha representación cuantitativa responde a la finalidad específica del proceso de evaluación.
- La metodología implementada durante la presente convocatoria tomó como fundamento las clasificaciones finales generadas por la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) para representar cuantitativamente el componente abstracto de la personalidad, aplicándose de manera uniforme para la totalidad de los aspirantes.
- El concepto técnico aportado por el aspirante propone una metodología alternativa para la representación cuantitativa de los resultados del BFQ. No obstante, de la revisión integral del manual técnico del instrumento no se desprende que dicha metodología constituya el único procedimiento técnicamente válido ni que sea de aplicación obligatoria para la asignación de puntajes dentro de un concurso de méritos.

- Con fundamento en el análisis realizado, no se evidencian elementos técnicos que permitan concluir que la metodología aplicada durante la presente convocatoria haya desconocido el funcionamiento del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), alterado el procesamiento realizado por la versión de análisis computarizado del instrumento o incumplido las especificaciones desarrolladas en su manual técnico para la interpretación de los resultados.

ANEXO 1

Resultados generados por la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0)

Con el propósito de ilustrar el procedimiento descrito en el presente concepto técnico, se presentan a continuación los resultados generados por la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0), denominada "A- BFQ. 1.0 – Análisis Computarizado – Cuestionario Big Five", la cual, una vez procesadas las respuestas suministradas por el evaluado, presenta para cada dimensión y subdimensión las Puntuaciones Directas (PD), las Puntuaciones Típicas (T) y la clasificación final expresada mediante una escala ordinal de cinco (5) grados con sus respectivos adjetivos de interpretación.

Tabla A1. Puntuaciones y clasificaciones finales generadas por el Big Five Questionnaire (BFQ 1.0)

Variable	PD	T	Clasificación final reportada por BFQ	Grado (1-5)
Energía (E)	78	53	Moderadamente	3
Dinamismo (Di)	46	60	Bastante	4
Dominancia (Do)	32	42	Poco	2
Afabilidad (A)	90	60	Bastante	4
Cooperación (Cp)	49	63	Bastante	4
Cordialidad (Co)	41	56	Bastante	4
Tesón (T)	88	58	Bastante	4
Escrupulosidad (Es)	40	53	Moderadamente	3
Perseverancia (Pe)	48	60	Bastante	4
Estabilidad Emocional (EE)	79	58	Bastante	4
Control de Emociones (Ce)	44	63	Bastante	4
Control de Impulsos (Ci)	35	53	Moderadamente	3
Apertura Mental (AM)	93	58	Bastante	4
Apertura a la Cultura (Ac)	49	60	Bastante	4
Apertura a la Experiencia (Ae)	44	54	Moderadamente	3

Nota: La tabla presenta las Puntuaciones Directas (PD), las Puntuaciones Típicas (T) y las clasificaciones finales generadas por la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) para cada una de las cinco dimensiones y las diez subdimensiones del instrumento. Estas clasificaciones constituyeron el fundamento de la metodología utilizada para la representación cuantitativa del componente abstracto de la personalidad dentro del proceso de selección.

Relación entre la clasificación generada por el BFQ y el manual técnico del instrumento

La información anterior evidencia que la versión de análisis computarizado del Big Five Questionnaire (BFQ 1.0) reporta, para cada una de las quince (15) variables evaluadas (cinco dimensiones y diez subdimensiones), las Puntuaciones Directas (PD), las Puntuaciones Típicas (T) y una clasificación final expresada mediante una escala ordinal de cinco (5) grados.

Dicha clasificación no constituye un criterio incorporado para la presente convocatoria, sino que corresponde a la estructura de interpretación prevista por el propio manual técnico del BFQ, el cual establece que las puntuaciones típicas (T) pueden agruparse en cinco categorías para facilitar la interpretación de los resultados y la elaboración del informe psicológico.

En el apartado 4.5. Informe de Resultados, el manual dispone expresamente la siguiente correspondencia entre las puntuaciones T, el grado y el adjetivo de interpretación:

Grado	Valores T	Adjetivo
5	66 – 99	Muy
4	56 – 65	Bastante
3	46 – 55	Moderadamente
2	36 – 45	Poco
1	1 – 35	Muy poco

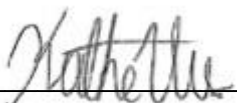
Asimismo, para efectos de la interpretación general del perfil, el manual agrupa las puntuaciones T dentro de los siguientes niveles:

Clasificación	Valores T
Muy bajo	25 – 34
Bajo	36 – 44
Promedio	46 – 54
Alto	56 – 64
Muy alto	66 – 75

En consecuencia, las clasificaciones finales reportadas por la versión de análisis computarizado del BFQ corresponden a la estructura interpretativa prevista por el propio manual técnico del instrumento y constituyen el resultado que este presenta al profesional para la elaboración del informe psicológico.

Para la presente convocatoria, dichas clasificaciones finales fueron utilizadas como fundamento para la representación cuantitativa del componente abstracto de la personalidad, atendiendo a la finalidad específica del proceso de selección.

En ese sentido, la metodología adoptada encuentra respaldo técnico en las categorías de interpretación previstas por el manual y en las clasificaciones finales generadas por la versión de análisis computarizado del BFQ, sin que el manual establezca un procedimiento específico para la asignación de puntajes en concursos de méritos.


Katheryn Viviana Monroy Siderol
Profesional en Psicología
Evaluadora Prueba Psicotécnica BFQ