



*Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa
Unidad de Administración de Carrera Judicial*

**RESOLUCIÓN No. CJRES12-371
(16 de julio de 2012)**

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de apelación”

**LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA
JUDICIAL DE LA SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA
JUDICATURA**

En ejercicio de la facultad conferida por el Acuerdo No. 956 de 2000, y
teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES:

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo No. PSAA08-4591 de 2008, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura convocaron a Concurso de Méritos para los cargos de empleados de carrera de los Consejos Seccionales de la Judicatura y Direcciones Seccionales de Administración Judicial, que existen en los Distritos Judiciales de su circunscripción territorial.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, mediante Resolución No CSJBR11-95 del 12 de abril de 2011, publicó los resultados de la prueba de aptitudes y conocimientos, dentro del concurso de méritos destinado a la conformación del registro seccional de elegibles, para la provisión de los cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare y la Dirección Seccional de Administración Judicial, convocado mediante el Acuerdo No. CSJBA09-168 de 2009

La citada resolución, fue notificada conforme lo dispuso la convocatoria, mediante su fijación en la secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional, durante ocho (8) días hábiles, entre el 13 de abril y el 29 de abril de 2011.

Contra dicho acto administrativo, la señora **MARISOL PÉREZ MORALES**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 40.038.873 expedida en Tunja-Boyacá, el día 4 de mayo, es decir dentro del término legal, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación.

Argumentó el recurrente que desconoce los métodos y fórmulas utilizados para la calificación de la prueba, como también el nivel de aciertos que tuvo y no le es posible verificar la veracidad del resultado, por ello pide que: (i) se le indiquen las fórmulas de ponderación utilizadas para asignar los puntajes; (ii) la asignación de un tercero imparcial que revise la evaluación, como quiera, que es un hecho notorio el escaso porcentaje de concursantes que pasaron la prueba; (iii) la



anulación del acto recurrido y la aplicación nuevamente de las pruebas, debido a que la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá mediante Resolución No CSJBR11- 47 de febrero 15 de 2011, aceptó la petición del señor Javier Pérez Quintero, para presentar prueba supletoria, por lo que considera que presentaron la prueba el 7 de noviembre de 2010, no se encuentran en igualdad de condiciones y derechos, además, se quebranta la equidad, justicia e igualdad de derechos para la participación en el concurso de méritos, y finalmente (iv) solicitó la revocatoria de la resolución recurrida por carecer de transparencia en las diferentes etapas del proceso de selección.

El recurso de reposición fue resuelto por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, mediante la Resolución N° CSJBR11-259 de noviembre 15 de 2011, no reponiendo la decisión y concediendo para ante esta Sala, el de apelación subsidiariamente interpuesto.

EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA:

La H. Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo No. 956 del 25 de octubre de 2000, delegó en esta Dirección la expedición de los actos administrativos mediante los cuales se resuelven las solicitudes que impliquen decisiones individuales definitivas, en grado de reposición, apelación, en los procesos de selección, concursos y escalafón.

En ese orden de ideas, se procede a resolver el recurso interpuesto así:

Parte la impugnante de una apreciación personal y subjetiva, sustentada en que en su criterio el número de respuestas contestadas correctamente fue superior en las pruebas de aptitudes y conocimientos y en consecuencia, su puntaje debió ser superior al obtenido en las mismas.

En este sentido se tiene que el Acuerdo de convocatoria No. CSJBA09-168 de 2009, expedido por la Sala Administrativa Seccional de Boyacá y Casanare, en su numeral 6.1.1. estableció:

"(...)

En el proceso de calificación de las pruebas de aptitud se tendrán en cuenta los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996, y se construirán escalas estándar de 1 a 1000. De igual manera se procederá con la valoración de la prueba de conocimientos

Para aprobar las pruebas de aptitud y de conocimientos requerirá obtener un mínimo de 800 puntos. Sólo los aspirantes que obtengan dicho puntaje en cada una de las pruebas podrán continuar en el concurso".

Sobre el particular, la Sala Administrativa dentro del marco de su competencia en la administración de la carrera judicial, coordinó con la Universidad Nacional el diseño de las pruebas de aptitudes y conocimientos para los diferentes cargos. Las citadas pruebas tienen el carácter estructurado y objetivo que permiten la medición de conocimientos, aptitudes y habilidades definidas para los cargos objeto de la convocatoria cumpliendo con los requisitos de carácter psicométrico.

La construcción de las pruebas fue realizada por un grupo interdisciplinario de profesionales en las diferentes áreas del conocimiento con la participación de psicólogos especializados o con amplia experiencia en psicometría los cuales realizaron el diseño de los diferentes ítems o preguntas, mediante talleres en los cuales se validaron los contenidos, área de conocimiento, atributos y aptitudes que se pretendían evaluar.

Las principales características de estas pruebas son:

- i) La calificación obtenida por una persona en la prueba, es independiente del juicio subjetivo del calificador;
- ii) La prueba tiene una estructura previa, en la cual se determinan las características importantes de la misma (contenidos, temas, subtemas, tipos de preguntas, procesos cognoscitivos que pretende evaluar);
- iii) Todos los examinados son sometidos a las mismas condiciones para responder la prueba (cada pregunta sólo presenta determinado número de opciones de respuesta, de las cuáles sólo hay una correcta y el examinado debe elegir entre las mismas, aquella que considere correcta).
- iv) La confidencialidad de las preguntas, que se garantiza mediante estrictos controles,
- v) La claridad en el contenido de la pregunta y su respuesta correcta, previo análisis y aprobación para conformar el banco de preguntas,
- vi) La pertinencia de cada una de las preguntas, según la estructura de la prueba, los aspectos a evaluar y la garantía de obtener el objetivo general de la medición que se pretende.

De esta forma, una vez estructuradas las diferentes pruebas según el cargo o cargos para los cuales se concursará, se da aplicación a la **prueba de conocimientos** y aptitudes en los términos que fue regulado en la convocatoria a concurso de méritos, y una vez culmina esta, se realiza el **análisis psicométrico** de las mismas para establecer el comportamiento de los aspirantes que las presentaron, para lo cual se realizó un i) análisis y validación de las preguntas o de los ítems ii) análisis integral y consistencia de la prueba, que consisten en obtener algunos datos estadísticos para cada una de las preguntas, con el fin de evaluar tanto la calidad de las mismas, como de su ubicación dentro del examen. Observando i) Nivel de dificultad de la pregunta¹, ii) Poder de discriminación², y iii) Validez de cada una de las preguntas,

¹ Índice de dificultad se calcula dividiendo en número de sujetos que contestan la pregunta correctamente entre el número total de personas que la abordan, así $P = N_c / N_t$

entre otras.

Efectuada tal observación se lleva a cabo el **análisis de validez y confiabilidad** de la prueba, cuyo objeto es definir en qué grado la prueba utilizada evaluó el aspecto o rasgo, atributo o proceso cognoscitivo que se pretendió evaluar al momento de su estructuración, lo cual permite establecer la confiabilidad de la prueba.

Culminado el citado análisis, se procede a realizar la calificación de **las pruebas**, mediante la estructura óptica de las hojas de respuesta de los aspirantes y que comprende, entre otros, el siguiente procedimiento:

- a) Obtención de los puntajes brutos
- b) Análisis estadístico de las preguntas,
- c) Análisis cualitativo de las preguntas y
- d) Obtención de puntajes estándar,

El primero denominado, Obtención del puntaje bruto, hace referencia al número de preguntas que cada persona contesta correctamente. Dicho procedimiento lo realiza una máquina lectora de señales ópticas, del cual se obtiene un reporte de los puntajes brutos de los concursantes.

El segundo llamado Análisis estadístico de las preguntas, busca establecer las estadísticas sobre el comportamiento de cada una de las preguntas que conformaron la prueba, lo que conlleva a interpretar los datos estadísticos y evaluación de los mismos a la luz del contenido de cada pregunta, es decir, se efectúa el Análisis cualitativo de las preguntas. Para llevar a cabo este análisis, se reúne nuevamente al grupo encargado de la construcción de la prueba para que con base en los resultados del análisis estadístico se revise nuevamente cada pregunta y se interpretan los resultados estadísticos.

Finalmente, obtenidos los datos anteriores, se producen los puntajes estándar, los cuales están en relación directa con el número de preguntas contestadas correctamente por el concursante (puntaje bruto), **pero además establece una comparación entre el desempeño de la persona con relación a su grupo de referencia** (personas que aspiraron al mismo cargo y grupo en la misma seccional). En estas condiciones, el puntaje estándar **NO** es el número de preguntas que contestó correctamente el concursante.

Para su obtención se aplica la siguiente fórmula estadística:

$$Ps = \left(\frac{X - M}{d} * de \right) + Me$$

² Para analizar el poder de discriminación de una pregunta, se divide en dos el total de personas que contestó la prueba, uno es el grupo que obtuvo los mejores puntajes y otro es el grupo con los puntajes más bajos

Ps = Puntaje estándar

X = Puntaje Bruto o No. de preguntas contestadas correctamente por el concursante

M = puntaje bruto promedio obtenido por el grupo de concursantes para un mismo cargo y especialidad

d = Desviación estándar de la prueba total o promedio de las diferencias que existen entre los puntajes y el puntaje promedio de todo el grupo que presentó la prueba.

de = Desviación estándar esperada para la prueba.

Me = Promedio de los puntajes esperados.

Entonces, la producción de puntajes estándar implica la división del grupo total de concursantes en varios subgrupos, según el cargo de aspiración y el cálculo de los puntajes promedios y desviación estándar para cada uno de los subgrupos.

Por lo anterior, la calificación final se da en puntaje estándar con decimales y no en puntaje bruto (Número de respuestas acertadas).

En estas condiciones, se precisa que si una persona aspira a más de un cargo, su puntaje bruto se compara con los resultados de cada uno de los subgrupos y en consecuencia, obtendrá puntajes estándar diferentes para cada uno de los cargos de aspiración, como ocurrió con la accionante que obtuvo los siguientes puntajes:

Cargo	Prueba de Aptitudes	Prueba de Conocimientos
Asistente Administrativo 7 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)	790,02	N.A.A.
Asistente Administrativo 6 - (Educación Media)	812,19	518,22
Asistente Administrativo 5 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)	784,91	N.A.A.
Auxiliar Administrativo 3 - (Educación Media)	838,66	690,12

Así las cosas, se advierte que la calificación de la prueba de aptitud y conocimientos se apoya en un componente técnico y otro matemático; el primero lo realiza la lectora óptica y el segundo equivale a las fórmulas matemáticas ya referidas a la recurrente; uno y otro que no corresponden al criterio subjetivo que pueda tener cada participante, al considerar haber obtenido un mayor número de preguntas correctas, que conllevan a obtener un mayor puntaje en las pruebas, al publicado para el caso por la Sala Seccional de Boyacá y Casanare, pues se trata de pruebas objetivas dentro de la confiabilidad ya descrita.

Expuesto lo anterior, y en atención a la inconformidad de la recurrente en la calificación obtenida, esta Unidad procedió a efectuar la revisión manual de las hojas de respuesta correspondiente al examen presentado por la recurrente, y se verificó que no hubo error en la lectura óptica inicial, por lo tanto, la calificación que le fue publicada a la recurrente por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de Boyacá y Casanare, mediante Resolución No. 095 del 12 de abril de 2011,

corresponde a la verificación de los componentes técnicos enunciados, sobre los cuales no se halló ningún error en su aplicación y calificación.

Respecto a que fueron pocos los concursantes que aprobaron la prueba, se destaca que de conformidad con el artículo 163 de la Ley 270/96, los procesos de selección son permanentes con el fin de garantizar en todo momento disponibilidad de talento humano para la provisión de las vacantes que se presenten en cualquier especialidad y nivel dentro de la Rama Judicial. A su vez, el inciso tercero del artículo 165 ibídem, establece que la inscripción en el registro de elegibles tendrá una vigencia de cuatro años. Ello, en contexto con el resto del articulado de la referida ley, advierte la correlación directa entre la planta de cargos y las vacantes que se puedan presentar durante la vigencia del registro de elegibles; de tal suerte, que el proceso de selección no puede ni debe estar atado al número de ciudadanos que se presentaron al proceso de selección y aprobaron la prueba. Su elemento teleológico apunta al nombramiento de los aspirantes en atención a las vacantes que se puedan presentar en un lapso determinado de tiempo.

En lo referente a la solicitud de designar un segundo calificador, para que revise su prueba, tal petición es improcedente toda vez que, dicho procedimiento no se encuentra previsto en el Acuerdo de convocatoria, el cual es norma obligatoria que regula todo el proceso de selección mediante concurso de méritos (Art. 164-2 LEAJ), tal como lo ha reiterado la H. Corte Constitucional en varias oportunidades en sus diferentes fallos, entre otros el SU-446 de 2011, al señalar que *es comprensible pues quienes se inscriben a un concurso público y abierto para la provisión de cargos de magistrados y jueces en la Rama Judicial **deben sujetarse a las reglas fijadas en el acto de convocatoria** ya que éstas necesariamente vinculan a todos los aspirantes pues sólo de esa manera se garantizan las necesarias condiciones de igualdad en el acceso al ejercicio de las funciones públicas inherentes a esos cargos*³ y por ende son inmodificables.

En cuanto tiene que ver con la desigualdad planteada frente a quien presentó la prueba posterior al 7 de noviembre, conforme lo dispuso la Resolución CSJBR11- 47 de febrero 15 de 2011, no debe sentirse en desventaja, toda vez que si bien se mantuvieron los temas las pruebas fueron diferentes como bien lo explicó la Sala Administrativa en su decisión del 15 de noviembre de 2011. Luego entonces, se destaca que el derecho a la igualdad se pregona entre iguales, y en el presente caso no nos encontramos ante un trato desigual por parte de la Sala Administrativa Seccional frente a la recurrente, quien no puede demandar tal protección por cuanto no está demostrado que ante una misma situación y por un medio no establecido en la Ley 270 de 1996 y el Acuerdo Reglamentario de la convocatoria, se le haya dado trato desigual.

Frente a la solicitud de revocatoria del acto recurrido por ausencia de transparencia en la aplicación de las pruebas, se le indica a la recurrente que los procedimientos

³ T-380 de 2005

llevados a cabo en la primera parte del concurso, se han adelantado de conformidad con la establecido en la Ley, en el Acuerdo de convocatoria y los demás Acuerdos expedidos por la Sala Administrativa que reglamentan los procesos de selección en la Rama Judicial.

En consecuencia, no existe razón alguna que conlleve a reponer la resolución impugnada y por tanto, deberá confirmarse la Resolución No. CSJBR11-95 del 12 de abril de 2011, por medio de la cual la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, publicó los resultados de la prueba de aptitud y conocimientos, obtenidos por la concursante y señalados en la parte motiva del presente acto.

En mérito de lo expuesto, la Directora de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial del Consejo Superior de la Judicatura.

RESUELVE:

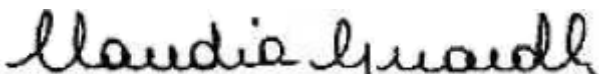
ARTÍCULO 1°: **Confirmar** la Resolución No. No CSJBR11-95 del 12 de abril de 2011, proferida por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, por medio del cual se publicaron los puntajes obtenidos en la prueba de conocimientos, aptitudes y habilidades técnicas, en desarrollo del concurso de méritos convocado por dicha Seccional, para la provisión de cargos de empleados de carrera de los Distritos Judiciales de su jurisdicción, respecto de la aspirante **MARISOL PÉREZ MORALES**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 40.038.873 de Tunja, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

ARTÍCULO 2°: Contra la presente Resolución no procede ningún recurso y, en consecuencia, queda agotada la vía gubernativa.

ARTÍCULO 3°: Notifíquese esta Resolución mediante su fijación en la respectiva secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, por un término de ocho (8) días y para su divulgación, publíquese a través de la página web de la Rama Judicial www.ramajudicial.gov.co

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, a los dieciséis (16) días del mes de julio del año dos mil doce (2012).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MSAG/PSC/RZB