



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

**RESOLUCIÓN No. CJRES12-374  
(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, el señor **JAIRO AUGUSTO HERNÁNDEZ RAMÍREZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 7.168.391 expedida en Tunja-Boyacá, el día 4 de mayo, es decir dentro del término legal, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación.

Las razones de inconformidad, se resumen así:

1. Indicó que en el examen no se dio cumplimiento a lo estipulado en el instructivo para la presentación de las pruebas, pues en las primeras 20 preguntas se refirieron únicamente a Office; las últimas 30 fueron de ley de

archivo y no se preguntó nada relacionado con la Rama Judicial ni con la Dirección Ejecutiva.

2. Aseguró 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 segundo calificador; (iii) la revocatoria de la resolución recurrida por carecer de transparencia en las diferentes etapas del proceso de selección, y (iv) la remisión de copia de la calificación y se le permita visualizar el pliego.
3. Expresa, que a los empleados en servicio de la Dirección Ejecutiva Seccional Tunja por más de 10 años, no se les tuvo en cuenta dentro de la convocatoria, para darle prebendas especiales frente a aquellos que hasta ahora empiezan, pues no considera justo que a estas alturas a través de un concurso se les diga que no tienen los conocimientos y aptitudes para ejercer alguno de los cargos.

El recurso de reposición fue resuelto por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, mediante la Resolución N° CSJBR11-269 de noviembre 16 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 el 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. establece:

“(…)

*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 concursa, 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 pregunta<sup>1</sup>, ii) Poder de discriminación<sup>2</sup>, y iii) Validez de cada una de las preguntas, 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

---

<sup>1</sup> 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  $P = N_c / N_t$

<sup>2</sup> 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

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:

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

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 el accionante que obtuvo los siguientes puntajes:

Cargo	Prueba de Aptitudes	Prueba de Conocimientos
Asistente Administrativo 7 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)	664,46	N.A.A.
Asistente Administrativo 7 - (Educación Media - Sistemas, comunicaciones, electrónica, electromecánica, electricidad o mecánica)	688,89	N.A.A.
Asistente Administrativo 6 - (Educación Media)	692,62	N.A.A.
Asistente Administrativo 5 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)	670,08	N.A.A.
Auxiliar Administrativo 3 - (Educación Media)	742,46	N.A.A.

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.

Por lo anterior y para determinar que no se presentaron errores en la calificación del concursante, esta Unidad efectuó la revisión manual de las hojas de respuesta correspondiente al examen presentado por el 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.

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 llevados a cabo en la primera parte del concurso, se han adelantado de conformidad con lo 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.

Respecto de las ventajas reclamadas por el recurrente por ser empleado de la Dirección Ejecutiva Seccional, se tiene que dentro de los fundamentos de la carrera judicial, se encuentra la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos y la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso. En tal sentido, la prueba de conocimientos, busca en igualdad de condiciones, respecto a una misma prueba con carácter eliminatorio, que cada aspirante resalte sus habilidades, experiencia, conocimientos y aptitudes, a efectos de poder continuar con las demás etapas del proceso.

Por tal razón, entrar a efectuar disquisiciones como el principio de favorabilidad vs empleados en servicio, no es un criterio aplicable en una prueba que mide las aptitudes y los conocimientos de una persona para el ejercicio de un cargo, en igualdad de condiciones con otros aspirantes; además las pruebas aplicadas están revestidas de factores objetivos que aplican en igualdad de condiciones los criterios de calificación y por ende, no existe discriminación alguna que permita resaltar la situación de los empleados que actualmente prestan los servicios en la Rama Judicial.

No obsta, aclararle al impugnante que la solicitud de prebendas especiales por fuera de las normas del concurso, puede ser constitutivo de un ilícito; además se le recuerda que la convocatoria 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*<sup>3</sup> y por ende son inmodificables. Situación respaldada por el artículo 1 inciso 2 del Código Contencioso Administrativo.

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 como se explicó en el párrafo anterior.

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 del aspirante **JAIRO AUGUSTO HERNÁNDEZ RAMÍREZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 7.168.391 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

---

<sup>3</sup> T-380 de 2005

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](http://www.ramajudicial.gov.co)

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

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