



*Rama Judicial del Poder Público*  
*Consejo Superior de la Judicatura*  
*Sala Administrativa*  
*Consejo Seccional de la Judicatura Tunja - Boyacá*  
*Presidencia*

**RESOLUCION No. "CSJBR11-269 de 2011**  
*(Noviembre 16 de 2011)*

**Magistrado Ponente:** FABIO ORLANDO PIRAQUIVE SIERRA

"Por medio de la cual se resuelve recurso de reposición y se concede el de apelación contra la Resolución CSJBR11-95 Por medio de la cual se expide el listado que contiene los resultados de las pruebas de aptitudes y conocimientos, correspondiente al Concurso de Méritos destinado a la conformación del Registro Seccional de Elegibles para los cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare y de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Tunja y sus oficinas adscritas, convocado mediante Acuerdo CSJBA09-168 de 2009. "

**LA SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SECCIONAL DE LA  
JUDICATURA DE BOYACÁ Y CASANARE.**

En ejercicio de sus facultades legales en especial las consagradas en los artículos 101 y de conformidad con los artículos 164 y 165 de la Ley 270 de 1996, conforme a lo aprobado por esta Sala en sesión del 11 de noviembre del 2011.y con base en los siguientes,

**I ANTECEDENTES**

1. El recurrente **JAIRO AUGUSTO HERNANDEZ RAMIREZ**, participó en el concursó convocado mediante Acuerdo CSJBA09-168 de 2009, para los cargos de Asistente Administrativo Grado 7 (técnico y asistencial, según requisitos), Asistente Administrativo Grado 7 (técnico y asistencial según requisitos), Asistente Administrativo Grado 6, Asistente Administrativo Grado 5 y Auxiliar Administrativo grado 3.
2. Por resolución CSJBR11-95 de 2011, el concursante fue inadmitido para los cargos de Asistente Administrativo Grado 7 (técnico y asistencial, según requisitos), Asistente Administrativo Grado 7 (técnico y asistencial, según requisitos), Asistente Administrativo Grado 6, Asistente Administrativo Grado 5 y Auxiliar Administrativo grado 3.

**II. HECHOS**

1. Mediante Acuerdo PSAA09-6200 del 2 de septiembre de 2009, se reestructuró la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Tunja y se determinó su planta de personal, con Acuerdo CSJBA09-168 del 9 de septiembre, se convocó a concurso de méritos, con Acuerdo 6237 de 2009 se crearon y suprimieron unos cargos,, hecho contrario a lo señalado en la Ley 270 de 1996, pues como se puede observar no hubo una planeación previa para el desarrollo de la reestructuración como para la convocatoria del concurso.
2. Fue aceptado para presentar la prueba de aptitudes y conocimientos dentro del grupo 12 (operativa y administrativa) para los siguientes cargos y perfiles: Asistente Administrativo 7 (técnico y asistencial, según requisitos); Asistente Administrativo 7 (técnico y asistencial, según requisitos), Asistente Administrativo 6, Asistente Administrativo 5, Auxiliar Administrativo.
3. La prueba de aptitudes y conocimientos fue presentada el 7 de noviembre de 2010.

4. Mediante Resolución CSJBR11-95 de 2011, se expidió el listado que contiene los resultados de las pruebas de aptitudes y conocimientos, correspondientes al concurso de méritos destinado a la conformación del Registro Seccional de elegibles para los cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare y de la Dirección Seccional de Administración Judicial de Tunja y sus oficinas adscritas.
5. El Consejo Superior y la Universidad Nacional emitieron días antes de la prueba un instructivo denominado INSTRUCTIVO PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBAS ESCRITAS GRUPOS 11-12-13, dentro del cual, en uno de sus apartes están los temas a tener en cuenta y de los cuales se desprenderían las preguntas.

Dentro del pliego de preguntas, no se dio cumplimiento a lo estipulado en el instructivo, ya que de las primeras 20, solo salió "algo de office" de resto nada relacionado con la Rama Judicial, y de las últimas treinta solo, "Ley de archivo", por lo que al respecto se pregunta: ¿y los demás temas qué?, pues ni siquiera una pregunta relacionada con la Dirección Ejecutiva.

6. La etapa de selección no se tomó de acuerdo a lo establecido en la Ley 270 del 1996 en el art. 164, así mismo la ley no señala que tengan que ir por separado y mucho menos que el puntaje deba ser de 800.
7. El proceso de calificación de las pruebas no se efectuó de conformidad a lo establecido en el Acuerdo CSJBA09-168 art. 2 numeral 6.1.1, el cual en uno de sus párrafos establece "en el proceso de calificación de las pruebas de aptitud se tendrán en cuenta los niveles ocupacionales establecidos" en el art. 161 de la ley 270 de 1996, y se construirán escalas estándar de 1 a 1000; en el art. 161 de la ley 270 no figura el nivel Asistente Administrativo y los resultados fueron dados con cifras decimales.
8. Desconoce la forma en que fue revisado el pliego y su nivel de aciertos que tuvo, pues en el Acuerdo no se indicaba la forma y método que se emplearía para obtener los puntajes.
9. El puntaje asignado no se ajusta al acierto que se tuvo al suministrar las respuestas a las preguntas hechas, como quiera que las mismas no fueron tenidas en cuenta, debiendo modificarse el puntaje individual, aumentándolo y ajustándolo a la realidad de la evaluación.
10. Desconoce cuáles preguntas tuvo bien y cuáles mal, si estas iban dirigidas específicamente a cada cargo o abarcaban varios cargos, por lo que solicita se disponga de un tercero imparcial que revise el pliego de evaluación y si es del caso se ajuste el puntaje, se deje ver el pliego y se indique las formulas de ponderación que se tuvieron en cuenta para asignar puntajes.
11. Para el cargo de asistente administrativo 7 aparece con menor puntaje 664.46, frente al de asistente administrativo 5, 670.08, teniendo el mismo perfil y nivel, no es claro determinar si las preguntas formuladas para estos dos cargos fueron las mismas o totalmente diferentes a la ponderación dada.
12. Dentro del cargo de Asistente Administrativo 6, obtuvo menor porcentaje 692.62, frente al de auxiliar administrativo 3, teniendo los mismos perfiles. No se puede identificar qué preguntas fueron

formuladas para estos dos cargos y cuál fue su ponderación.

13. Dentro del cargo de Asistente Administrativo 5 obtuvo menor porcentaje 670.08, frente al de asistente administrativo 6, 692.62, siendo este último de mayor jerarquía, no debería estar a la par o por encima del grado 5, pues no se puede considerar, que tenga mayores aptitudes para un grado más alto con mayor exigencia y responsabilidad frente al más bajo.
14. No es clara la calificación para aquellas personas que se presentaron para uno o dos o máximo tres cargos, ya que para ellos se les formuló un mismo número de preguntas (90), de las cuales 40 tenidas en cuenta para la prueba de aptitud y las mismas 90 preguntas le fueron formuladas para los 5 cargos a los cuales se presentó. Al respecto se pregunta el recurrente qué porcentaje de preguntas fueron tenidas en cuenta para el grado 3, cuántas para el grado 5, ya que aquellos que se presentaron para varios cargos estarían en desventaja frente a los que concursaron para uno o dos.
15. No es claro por qué varias personas dentro del grupo 12, para el mismo cargo, figuran con los mismos puntajes en las pruebas de aptitud y conocimientos o por separado, dado que algunos de estos se presentaron para un cargo, otros para dos o para tres.
16. Cómo una persona para el cargo de asistente administrativo grado 7 obtiene mayor puntaje y para los cargos inferiores a los cuales se presentó aparece con menor porcentaje, ¿no debería arrastrarlos?.
17. A los empleados al servicio de la Dirección Ejecutiva Seccional Tunja por más de 10 años de servicios, no se les tuvo en cuenta dentro de la convocatoria para otorgar incentivos especiales, frente a aquellos que hasta ahora comienzan. En su caso lleva casi 11 años al servicio de la Dirección Seccional de Administración Judicial, desempeñándose en la Oficina Judicial, sección Hojas de Vida, Jurisdicción Coactiva, Financiera, Nomina; pues se considera una persona con grandes conocimientos y aptitudes para desempeñar cualquier cargo.

## **II. PETICIONES.**

Se resumen.

1. Se revoque la Resolución CSJBR11-95 de 2011, por considerar que carece de transparencia en las etapas del proceso de selección.
2. Ordenar, la remisión de la copia de la respectiva calificación sustentada.
3. se disponga que un segundo calificador revise la prueba de aptitudes, pues considera que superó los 800 puntos.

## **III. EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA.**

Con fundamento en el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y el numeral 6.1.1 de la convocatoria, la cual es ley del concurso y por tanto de obligatorio cumplimiento tanto para los concursantes como para la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, es procedente destacar los aspectos mas trascendentales relacionados con la aplicación de la prueba de aptitudes y conocimientos aplicables en el caso a decidir.

## 1. Criterios y escala estándar usados para la calificación.

En cuanto a los criterios que se usaron para la calificación, se advierte, que siguiendo las reglas de la convocatoria, los aspirantes podían inscribirse a varios cargos que se encontraran dentro de un mismo grupo de referencia, a quienes se les aplicaría una misma prueba de conocimientos, válida para uno o más cargos, respecto de los cuales se construirían escalas estándar de 1 a 1000. De esta forma, el universo de participantes se divide por grupos y estos a su vez por cargos, a efectos de aplicar la escala estándar para cada uno de ellos, que se traduce en la siguiente fórmula:

$$PS = \frac{X - M}{\sigma} * \sigma_e + Me$$

Donde:

PS = Puntaje Estándar

X = Puntaje bruto o número de preguntas contestadas correctamente por el concursante.

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

O' = 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.

O'e = Desviación estándar esperada para una prueba de conocimientos según el número de preguntas. En pruebas de 100 ítems, esta desviación es de 10.

Me = Promedio de puntaje esperado para una prueba de conocimientos según el número de preguntas. En pruebas de 100 ítems, este promedio es de 50. Este número puede variar dependiendo de la exigencia del proceso de selección.

Así con los resultados de la prueba de conocimientos aplicada, el número de respuestas, correctas por cada participante, se ubica dentro de cada grupo de referencia, a efectos de determinar el puntaje que le corresponde por cargo de aspiración.

## 2. Características técnicas del examen.

La prueba de conocimientos, como su nombre lo indica, mide los conocimientos del aspirante, frente a un tema o varios expuestos mediante una prueba psicotécnica específica para el cargo que desea optar, donde se miden tanto las aptitudes para el ejercicio de un cargo como los conocimientos en ciertas materias previamente definidas, en la estructura general de la citada prueba. De esta forma, la experiencia adquirida en el ejercicio de una profesión u oficio, o en un cargo, o la capacitación en una u otra materia, no necesariamente asegura el conocimiento y la aplicación del mismo, expuesto en un sistema de preguntas estructuradas y metodológicamente preparadas, por una institución como la Universidad Nacional de Colombia, quien tiene gran experiencia en la realización de este tipo de pruebas.

Así, de acuerdo con las reglas de la convocatoria, para aprobar las pruebas de aptitud y de conocimientos requería obtener un mínimo de 800 puntos, en cada una de ellas, por lo cual, quien no aprobara la de aptitudes, no le sería valorada la de conocimientos, pues ambas revisten carácter eliminatorio.

En ese orden de ideas, es prudente acotar que luego de aplicada y leída la prueba, se realiza el correspondiente análisis de ítems, que busca mejorar la calidad técnica de una prueba al identificar las opciones de respuesta para

determinar su validez y confiabilidad. Así se realizó la INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS OBTENIDOS DEL ANALISIS DE ITEMS., encontrando que no hubo evidencias de error en el planteamiento de los enunciados, de las opciones de respuesta, o en la definición de la clave o respuesta correcta, siendo los resultados publicados, confiables y acordes con los obtenidos por el aspirante, lo cual permite afirmar, que la prueba practicada, tuvo alta confiabilidad de consistencia interna y hubo validez en su contenido<sup>1</sup>.

### **3. Perfiles de cada cargo.**

Al respecto se tiene que la Universidad Nacional, con quien se contrató el diseño, estructuración y aplicación de las pruebas de conocimientos, aptitudes y habilidades para los cargos de empleados de los Consejos Seccionales y Direcciones Seccionales de Administración Judicial, tuvo como referencia para la construcción de las pruebas, los Acuerdos expedidos por la Sala Administrativa sobre planta de cargo, funciones de las áreas de Trabajo y cargos en concurso, teniendo en cuenta el nivel de los cargos convocados, el área de trabajo y el nivel de dificultad para la población evaluada; sin embargo, es posible encontrar temas comunes entre las diferentes áreas y niveles de los cargos, pero con grados diferenciales de dificultad. De esta forma, las estructuras de las pruebas de aptitudes se constituyeron discriminando niveles de cargos Asistencial, Profesional, Técnico y Auxiliar, y con diferentes niveles de exigencia y dificultad en el contexto de evaluación.

Respecto a la prueba de conocimientos, como su nombre lo indica, mide los conocimientos del aspirante, relacionados con las responsabilidades y funciones de los diferentes cargos, así como del área de desempeño del cargo convocado definiendo los temas y subtemas pertinentes para cada uno de estos.

Adicionalmente, siguiendo las reglas de la convocatoria, se estableció en el numeral 5.1.1., que en el proceso de calificación de las pruebas se tendrían en cuenta los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996, y se construirían escalas estándar de 1 a 1000, lo cual se traduce en que las escalas se aplicaron por cada uno de los cargos convocados, atendiendo precisamente los perfiles o niveles ocupacionales por cargo.

Además, el artículo 161 de la Ley 270 de 1996, se correlaciona con los requisitos de cada cargo de aspiración, tema que se enmarca dentro de cada Acuerdo de convocatoria, mas nada tiene que ver con las pruebas de conocimientos, que se limitan a observar como se dijo antes, los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas del aspirante, mas no evaluar si tienen o no los requisitos del cargo, pues tal apreciación se efectúa con anterioridad a la prueba de conocimientos.

Sea del caso anotar que las circunstancias expuestas por el recurrente, relacionadas con los acuerdos por los cuales se modificó la estructura de la planta de personal de la Dirección Seccional de Administración Judicial

---

<sup>1</sup> Oficio CJOF111-2385, del 4 de octubre de 2011, de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

de Tunja, no son de recibo para el análisis de este recurso.

#### **4. Resultado de las pruebas.**

De acuerdo con las reglas de la convocatoria, que son de obligatorio cumplimiento, las dos pruebas aplicadas es decir, de aptitudes y conocimientos, tienen carácter eliminatorio, y por ello solo quien supere la primera prueba con el puntaje mínimo exigido (800), le será evaluado la segunda prueba; en consecuencia, quien no superó la primera será eliminado y no procederá la valoración de la segunda, así mismo, aquel aspirante que no supere la segunda, quedará eliminado del proceso de selección.

En conclusión, los resultados de la prueba de aptitudes y conocimientos fueron expedidos conforme a lo establecido en la Ley y los Acuerdos de convocatoria y, por tanto, no procede la designación de un segundo calificador, máxime que tal procedimiento no está previsto dentro de las normas del concurso, el cual, como antes se indicó, es ley para las partes.

Así las cosas, esta Sala considera que no existen razones que permitan reponer el acto administrativo objeto del recurso y, por tanto, dado que se reúnen los requisitos establecidos en el artículo 52 del C.C.A, se concederá el recurso de apelación interpuesto en forma subsidiaria, para ante la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Por lo expuesto, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: No reponer** la decisión contenida en la Resolución CSJBR11-95 de 2011 respecto de los puntajes asignados a la recurrente, por lo expuesto en la parte considerativa.

**SEGUNDO: Conceder** subsidiariamente el recurso de apelación interpuesto por la recurrente.

**TERCERO:** La presente decisión será notificada mediante su fijación, durante el término de ocho (8) días hábiles, en la Secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare calle 19 No. 8 - 11 piso 2 en Tunja Boyacá. De igual manera a título informativo publíquese en la página web de la Rama Judicial [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

#### **NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Tunja a los dieciséis (16) días del mes de noviembre de 2011.

**GLADYS ARÉVALO**  
Presidenta

FOPS/EMTR. Aprobado en sala del 11 de noviembre de 2011