



RESOLUCIÓN No. CSJSAR21-275
19 de agosto de 2021

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición y en subsidio apelación.”

EL CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DE SANTANDER

En ejercicio de sus facultades legales y considerando:

ANTECEDENTES:

Que, la Ley 270 de 1996 en su título II regula la Carrera Judicial y los procesos de selección, otorgándole al H. Consejo Superior de la Judicatura la competencia de reglamentar de manera específica la forma, clase, contenido, alcances y demás aspectos de cada una de las etapas del proceso de selección y del concurso de méritos.

Que, el H. Consejo Superior de la Judicatura, expidió el Acuerdo PCSJA17-10643 de 2017, a través del cual dispone que los Consejos Seccionales de la Judicatura adelanten los procesos de selección, actos preparatorios, expidan las respectivas convocatorias, de conformidad con las directrices que se impartan para la provisión de los cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios.

Mediante Acuerdos Nos. CSJSAA17-3609, CSJSAA17-3610 de 6 de octubre de 2017 y No. CSJSAA17-3611 de 10 de octubre de 2017, el Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, convocó al concurso de méritos destinado a la conformación de los registros seccionales de elegibles para los cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios de los Distritos Judiciales de Bucaramanga y San Gil, y Administrativo de Santander, los cuales en los términos de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, por tanto, de perentorio cumplimiento tanto para la administración como para los participantes.

Que por Resolución No. CSJSAR18-269 de 23 de octubre de 2018, se publicó el listado de admitidos y el día 13 de enero de 2019, fue dado a conocer el instructivo para la presentación de las pruebas escritas.

Mediante Resolución No. CSJSAR19-67 de 17 de mayo de 2019, se publicaron los resultados de las pruebas de conocimientos, competencias, aptitudes y/o habilidades, correspondientes al Concurso de Méritos destinado a la conformación de los Registros Seccionales de Elegibles para cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios del Distrito Judicial de Bucaramanga y San Gil, convocado mediante Acuerdos Nos. CSJSAA17-3609, CSJSAA17-3610 de 6 de octubre de 2017 y No. CSJSAA17-3611 de 10 de octubre de 2017.

Que el día 23 de abril de 2020, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial con oficio No. CJO20-1411, informa que el día 22 de abril de 2020, fueron recibidos en forma completa por la Unidad los productos del contrato 132 de 25 de septiembre de 2018, celebrado con la Universidad Nacional de Colombia-EDURED, consistente en los puntajes de experiencia y capacitación adicional de los concursantes que aprobaron las pruebas en la convocatoria para cargos de empleados de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios. Dicha información fue remitida en formato Excel y carpeta compartida con la documentación que aportaron los concursantes en la fecha de inscripción.

Que mediante Oficio No. CJO21-1947 de 19 de mayo de 2021, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, informa este Consejo Seccional que la Universidad Nacional de Colombia-EDURED hizo entrega de los archivos consolidados con las observaciones presentadas por los Consejos Seccionales y allega archivo Excel con los puntajes que deben tenerse en cuenta, producto del contrato precitado con ella, correspondientes a experiencia y capacitación adicional. **Entre otras apreciaciones que puso de presente la Universidad Nacional de Colombia-EDURED en el oficio de entrega están:**

“Tal y como fue analizado en el comité celebrado el 7 de mayo, exponemos las situaciones que han ocasionado las inconsistencias entre lo valorado por Edured y lo verificado por las seccionales:

“En cuanto a los criterios que se utilizaron para la validación a cargo de EDURED, en primer lugar, fueron utilizados los que por orden legal nos imponía la convocatoria, es decir, todos los documentos técnicos que se elaboraron para iniciar el proceso, como el Plan Operativo que correspondía al primer entregable del contrato suscrito con el CSJ y los instructivos objeto de las capacitaciones para los analistas y supervisores, se diseñaron con base en los criterios autorizados por ustedes para la convocatoria, posteriormente y resultado de los múltiples comités que se desarrollaron entre las partes, se realizaron unos ajustes en los mismos que se aplicaron para tener en cuenta y modificar los que inicialmente se habían planteado. Los documentos técnicos y las modificaciones que nos fueron solicitadas en su momento y que fueron aplicadas se encuentran también adjuntas a esta comunicación. (...) En relación con el reporte de traslape de fechas de experiencia laboral, la confiabilidad de la data suministrada por nuestra entidad está garantizada por un proceso automático, de acuerdo con la programación dada a la plataforma, que impedía la duplicidad en el registro de experiencia laboral, por cuanto los analistas solo incorporaron las fechas de inicio y fin, y un proceso automático revisaba que no hubiera traslapos para el cálculo final. El proceso fue revisado y comprobado varias veces con las seccionales de Bogotá y Cundinamarca y los resultados coincidían.”

Lo anterior como respuesta oficial de la Universidad Nacional de Colombia-EDURED, respecto de cómo se realizó la verificación de la documentación aportada por todos los concursantes y de qué forma aplicó la metodología y fórmulas respectivas a cada uno, para los factores de experiencia y capacitación adicional.

El resultado de la etapa clasificatoria tiene por objeto valorar y cuantificar los diferentes factores que la componen con los cuales se establecerá el orden de clasificación en el correspondiente Registro Seccional de Elegibles según el mérito demostrado por cada concursante.

Que, mediante Resolución No. CSJSAR21-104 de 24 de mayo de 2021, por medio de la cual se publica el Registro Seccional de Elegibles para proveer el cargo de **Oficial Mayor o sustanciador de Juzgado Municipal Grado-Nominado**, de carrera Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios de los Distritos Judiciales de Bucaramanga San Gil y Administrativo de Santander.

Que, el señor **JUAN FELIPE MANTILLA RONDON**, manifiesta su inconformismo, respecto al factor de experiencia adicional y docencia y al resultado de la prueba psicotécnica, en atención a que no fue tenida en cuenta la documentación aportada para la valoración por parte de la Universidad Nacional de Colombia-EDURED.

EN ORDEN A RESOLVER:

El concurso de méritos se realiza con la finalidad de integrar la Rama Judicial con el personal idóneo, garantizando los principios constitucionales de los concursos de méritos, el cual es un proceso a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, se determina su inclusión en el Registro de Elegibles y se fija su ubicación en el mismo.

Los Acuerdos de convocatoria, definieron los requisitos de experiencia y capacitación adicional, para cada uno de los cargos allí ofertados, de igual forma se estableció como debían ser presentados, así como su contenido.

Los requisitos exigidos para el cargo de Oficial Mayor o sustanciador de Juzgado Municipal Grado-Nominado, son:

- Terminación y aprobación de todas las materias que conforman el p^énsum acad^émico en derecho y tener un (1) a^ño de experiencia relacionada o
- Haber aprobado tres (3) a^ños de estudios superiores en derecho y tener tres (3) a^ños de experiencia relacionada.

EXPERIENCIA ADICIONAL:

Los certificados para acreditar experiencia relacionada o profesional en entidades p^úblicas o privadas, deben indicar de manera expresa y exacta:

- Cargos desempe^ñados
- Funciones (salvo que la ley las establezca)
- Fechas de ingreso y de retiro del cargo (d^ía, mes y a^ño).

Para los servidores que prestan sus servicios en la Rama Judicial, podr^án anexas digitalizadas, la certificaci^ón expedida por el Sistema Kactus de Personal a nivel nacional.

Una vez revisada la carpeta del se^ñor **JUAN FELIPE MANTILLA RONDON**, allegada por la Unidad de Administraci^ón de Carrera Judicial, se encontr^ó que el concursante aport^ó certificaci^ón de tiempo de servicios de Rama Judicial, dicha certificaci^ón se encuentra ajustada a lo definido por la reglamentaci^ón de la convocatoria No.4.

La experiencia laboral en cargos relacionados, o en el ejercicio independiente con dedicaci^ón de tiempo completo en ^áreas relacionadas con el empleo de aspiraci^ón dar^á derecho a veinte (20) puntos por cada a^ño de servicio o proporcional por fracci^ón de ^éste; entendi^éndose como a^ño 360 d^ías. En todo caso, la docencia y la experiencia adicional no podr^án ser concurrentes en el tiempo y en todo caso el puntaje total del factor no podr^á exceder de 100 puntos. La experiencia relacionada, es la adquirida en el ejercicio de empleos que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.

Por tanto, en la valoraci^ón de la certificaci^ón de experiencia laboral, se observa que se debe asignar **60.22 puntos** para el factor de experiencia adicional al se^ñor **JUAN FELIPE MANTILLA RONDON**.

RESULTADO DE LA PRUEBA PSICOTECNICA:

1. Exhibici^ón de la Prueba Psicot^écnica.

No es procedente desde la ^órbita t^écnica que la prueba Psicot^écnica pueda ser exhibida a los aspirantes de la convocatoria. La construcci^ón de las pruebas en esta convocatoria, se realiz^ó con base en las estructuras que resumen los temas a evaluar, as^í como los procesos psicol^ógicos y el n^úmero total de preguntas a incluir dependiendo el nivel del cargo.

La estructura de pruebas fue construida por los grupos de expertos en cada una de las ^áreas evaluadas en coordinaci^ón con los psic^ólogos. Este documento que tiene car^ácter confidencial reposa en custodia en la Unidad de Carrera Administrativa.

Para obtener la calificaci^ón final en las pruebas escritas se siguieron procedimientos psicom^étricos validados y que permitieron comparar el desempe^ño entre los concursantes. Es importante resaltar que este modelo no implica solo un conteo de respuestas correctas, sino que, partiendo de modelos estad^ísticos confiables, se logra asignar num^éricamente un valor de acuerdo con el desempe^ño que cada aspirante tiene en una prueba y con relaci^ón al promedio y la desviaci^ón est^ándar de la poblaci^ón que aspira al mismo cargo. Este valor se transform^ó posteriormente en una escala de calificaci^ón que tiene un m^áximo de 1.000 puntos y con un puntaje aprobatorio de 800, seg^ún lo establecido en el Acuerdo de convocatoria.

Los instrumentos construidos permiten evaluar diferencias individuales entre el grupo de candidatos y que constituyen un soporte t^écnicamente adecuado para la toma de decisiones dentro de un proceso de selecci^ón de personal.

Desde el punto de vista jurídico, no es posible acceder a exhibir la prueba psicotécnica, dado que en el contrato 164 de 2016, suscrito entre la Dirección Ejecutiva de Administración de Judicial y la Universidad Nacional, no se estipuló ni pactó la realización de esta exhibición, lo que impide jurídicamente a determinar su procedencia en esta convocatoria.

Desde el componente técnico esta prueba, permite realizar una aproximación a los rasgos y habilidades laborales y capacidades personales y académicas de los potenciales seleccionados. Por tal razón, la finalidad de esta prueba no es aprobar o reprobar, de hecho, dada su naturaleza, esta prueba no tiene respuestas correctas o incorrectas. Ello impide su exhibición.

Su esencia, clasificatoria, es determinar un resultado de la capacidad y habilidad de cada aspirante, frente al cargo que aspira.

2. Sobre metodología de calificación o valoración de la prueba.

Frente a la metodología de valoración de la prueba psicotécnica, a continuación, se explica el proceso realizado para implementar las directrices establecidas en el Acuerdo PCSJA17-10643 del 14 de febrero de 2017.

Para obtener la valoración final de esta prueba, a la luz de su naturaleza y objetivo, se utilizó metodología de calificación de créditos parciales entre 1 y 4 puntos, que dio como resultado el puntaje directo de cada concursante. Posteriormente, en cumplimiento de lo establecido en los Acuerdos de convocatoria, se transformó a una escala de máximo 200 puntos. Es importante reiterar que este tipo de pruebas no tiene respuestas correctas o incorrectas, toda vez que su propósito es identificar conductas, actitudes, motivaciones e intereses asociados con situaciones que se pueden presentar en diferentes contextos de trabajo.

Así, para cada pregunta las opciones de respuesta tenían valores asignados entre 1 y 4 puntos, en el que 1 correspondía a la respuesta menos favorable y 4 la respuesta más favorable. En esa línea el puntaje directo mínimo que podía obtener un aspirante que respondiera todas las preguntas correspondía a 100 puntos y el máximo a 400 puntos. Toda vez que los Acuerdos de convocatoria definía hasta 200 puntos como puntaje máximo de esta prueba, el puntaje final directo de cada aspirante se transformó a una escala de máximo 200 puntos.

3. Información, parámetros y valoración prueba psicotécnica.

El Acuerdo No. PCSJA17-10643 de 14 de febrero de 2017, expedido por el H. Consejo Superior de la Judicatura, por medio del cual se dispone que los Consejos Seccionales de la Judicatura adelanten los procesos de selección, actos preparatorios, expidan las respectivas convocatorias, de conformidad con las directrices que se impartan para la provisión de los cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios, establece en el numeral 4.1.1:

“(…)

El diseño, administración y aplicación de las pruebas, será determinado por el Consejo Superior de la Judicatura, bajo la coordinación de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.”.

Fijando, además, que la calificación o valoración de las pruebas objeto de esta selección, se haría con escalas estandarizadas. Ahora bien, los instrumentos de evaluación tienen el propósito de identificar y medir atributos relacionados con las funciones de los cargos convocados, de tal forma que permitan la clasificación de los candidatos en relación con las calidades requeridas para el desempeño satisfactorio de las funciones.

La prueba psicotécnica hace parte de los componentes evaluados dentro del concurso de méritos y tiene como propósito identificar las conductas, actitudes, motivaciones e intereses asociados con situaciones que se pueden presentar en diferentes contextos de trabajo. Esta

prueba, que tiene carácter clasificatorio, contiene 100 preguntas constituidas por un enunciado y cuatro opciones de respuesta; cada enunciado se presenta como una afirmación que describe una situación y distintas alternativas de acción o de decisión que se pueden asumir ante dicha situación. En este tipo de pruebas, se espera que el evaluado responda de acuerdo con su forma de actuar cotidiana ante dichas situaciones, teniendo en cuenta qué tanto coinciden sus acciones con la que se describe en el enunciado.

Las pruebas psicotécnicas buscan identificar las conductas que típicamente presenta el evaluado en situaciones de trabajo cotidianas. El aspirante debía responder pensando principalmente en cómo actúa en situaciones de trabajo, preferiblemente, en las experiencias recientes en las cuales se hayan presentado las situaciones descritas, y no de forma general. Finalmente, dada su naturaleza, esta prueba no tiene respuestas correctas o incorrectas.

Así las cosas, y en concordancia con las obligaciones derivadas del contrato 164 de 2016, la Universidad Nacional de Colombia, tuvo la obligación de valorar la prueba psicotécnica conforme los parámetros establecidos en los Acuerdos de convocatoria, y entregarle al H. Consejo Superior de la Judicatura la base de resultados.

4. Sobre solicitudes de recalificación o revaloración, revisión manual de puntaje.

La Universidad Nacional de Colombia-EDURED procedió a recalificar nuevamente la prueba, comparando las respuestas arrojadas por la lectura óptica, con la revisión manual, y de conformidad con ello ratifica el puntaje entregado al H. Consejo Superior de la Judicatura, que en su caso corresponde a:

Nombre completo	Documento	Puntaje
MANTILLA RONDON JUAN FELIPE	1.098.688.621	150,0

5. Procedimiento de lectura óptica

De acuerdo a lo mencionado por la Universidad Nacional-EDURED, en los insumos entregados a este Consejo Seccional, los procesos de lectura de las hojas de respuesta y calificación atendieron los siguientes momentos:

“(…)

- *Se leen las hojas de respuestas, para lo cual se utiliza una máquina de Lectura Óptica, previamente calibrada y que ha sido sometida al protocolo definido por la Dirección Nacional de Admisiones para la realización de todos los procesos de lectura. El protocolo que se sigue incluye la puesta a punto en: Hardware: verificación de calibración de cabezales, de la mecánica del lector, de la adecuada toma y alineación del papel, y la verificación de la captura correcta de información y de la impresión del número de lectura.*
- *Software: Se realizan pruebas de sensibilidad, precisión y discriminación y se hace la verificación del registro de multimarca y de la ausencia de respuesta.*
- *Se carga la cadena de respuestas en la máquina de lectura óptica, la cual sólo se carga después de realizada la aplicación de la prueba. Antes y durante la aplicación, dicha cadena está bajo custodia del equipo que construye la prueba y no del grupo que realiza la calificación.*
- *Una vez se realiza la lectura de la totalidad de las hojas de respuestas entregadas por la compañía de seguridad a la Dirección Nacional de Admisiones, se procede a verificar y corregir las inconsistencias que pueden generarse con la mala manipulación de las hojas de respuestas por parte de los aspirantes, que tiene lugar cuando alteran la personalización de las respectivas hojas de respuestas. Se genera*

una lista de credenciales de ausentes a la prueba y de hojas de respuestas no leídas.

• Posteriormente, una vez leídas las hojas de respuestas y depurado el archivo, se procede a asignar el puntaje a cada respuesta, al comparar la respuesta dada por cada aspirante en cada una de las preguntas con respecto a la cadena de respuestas.”

En mérito de lo expuesto, el Consejo Seccional de la Judicatura de Santander,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: REPONER el factor de experiencia adicional y docencia del señor **JUAN FELIPE MANTILLA RONDON**, asignando **60.22 puntos**, en consecuencia, modificar lo establecido en la Resolución No. CSJSAR21-104 de 24 de mayo de 2021, por medio de la cual se publica el Registro Seccional de Elegibles para proveer el cargo de Oficial Mayor o sustanciador de Juzgado Municipal Grado-Nominado.

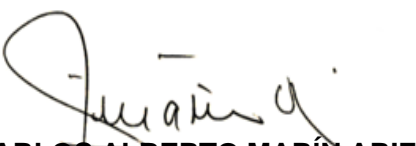
ARTÍCULO SEGUNDO: NO REPONER el resultado de la prueba psicotécnica del señor **JUAN FELIPE MANTILLA RONDON**, en consecuencia, de lo anterior no modificar la Resolución No. CSJSAR21-104 del día 24 de mayo de 2021, por medio del cual se publica Registro Seccional de Elegibles para proveer el cargo de Oficial Mayor o sustanciador de Juzgado Municipal Grado-Nominado.

ARTÍCULO TERCERO: CONCEDER el Recurso de Apelación interpuesto subsidiariamente por el Señor **JUAN FELIPE MANTILLA RONDON** y remitir copia del presente acto y del recurso presentado, a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial del H. Consejo Superior de la Judicatura.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR esta providencia, mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en la secretaría del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander. De igual manera se informará a través de la página web de la Rama Judicial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bucaramanga, a los 19 días del mes de agosto de 2021.


CARLOS ALBERTO MARÍN ARIZA
Presidente


JORGE FRANCISCO CHACÓN NAVAS
Vicepresidente

Cama/Jfchn/Laob/Naem