



**RESOLUCIÓN No. CJR18-295
(Mayo 24 de 2018)**

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

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

En ejercicio de las facultades conferidas por el Acuerdo 956 de 2000 y, teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

La Sala Administrativa, hoy Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013, convocó a los interesados en vincularse a los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, para que se inscribieran en el concurso de méritos destinado a la conformación de los correspondientes registros nacionales de elegibles.

A través de la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 fueron expedidos los citados registros de elegibles.

El doctor **DEIRLES ALFONSO CASTRO HIDALGO**, identificado con la cédula de ciudadanía 12.647.932, forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, código 220303**.

En atención a que disiente de los puntajes asignados en los factores de Prueba Psicotécnica y Experiencia Adicional y Docencia, interpuso recurso de reposición el día 30 de enero de 2018 dentro del término establecido para ello, el cual fundamenta en relación con la prueba psicotécnica, que ésta en cierto modo depende de la subjetividad del calificador que no midió en forma correcta en su caso la competencia y aptitudes que posee para el cargo, considerando que las respuestas se ajustaron al comportamiento personal, familiar y laboral, con las cuales ha afrontado la carrera judicial desde 2009 cuando se vinculó en propiedad con la Rama Judicial.

Aduce que desconoce los parámetros fijados para establecer la competencia al cargo de cada aspirante y los criterios tomados en cuenta para su valoración.

Por lo anterior solicita que le sea revisado y recalificado el cuadernillo de respuestas, por cuanto el puntaje de 30 puntos no refleja la realidad de las respuestas, ni la capacidad para afrontar el cargo de juez.

Respecto de la Experiencia Adicional y Docencia, expresa que el puntaje debe ser superior al asignado, por lo que solicita que se revise los soportes y se explique la razón de la asignación del puntaje obtenido en el acto administrativo recurrido.

Para resolver, se efectúan las siguientes,

CONSIDERACIONES

En ejercicio de la delegación conferida mediante el Acuerdo 956 de 2000, esta Unidad procede a resolver el recurso de reposición en los siguientes términos:

Conforme lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y tal como se regló en el artículo 3.º del Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, por tanto de ineludible observancia y cumplimiento tanto para los aspirantes como para la administración, de manera que bajo estos parámetros se revisará el acto administrativo aquí discutido.

Al doctor **DEIRLES ALFONSO CASTRO HIDALGO**, quien forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas código 220303**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Curso de Formación Judicial	Total
12647932	370.39	30.00	38.83	5.00	0.00	140.53	584.75

Factor Prueba Psicotécnica

Con relación a este factor, me permito citar a continuación los argumentos expuestos por el constructor de la misma:

"Con respecto al contenido de la reclamación del aspirante DEIRLES ALFONSO CASTRO HIDALGO, identificado con C.C. 12.647.932, quien participa en el cargo de Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde manifiesta "...sean revisadas, revaloradas, recalificadas o sometidas a una segunda opción según corresponda... y explicarse en detalle cómo se asignó mi puntaje, con respecto a qué estándar o parámetros ..." es importante aclarar que los procedimientos aplicados para la calificación de la prueba evitan de forma contundente que se dependa de la subjetividad del calificador pues los estándares y parámetros fijados garantizan que el proceso se rija por los principios constitucionales de igualdad (Artículo 13); protección estatal al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25) y el derecho de todos los ciudadanos a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Artículo 40).

Es así como todas las pruebas aplicadas en el proceso salvaguardan lo siguiente:

"El concurso de méritos es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral 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." (Artículo 164, Ley 270 de 1996).

Es importante mencionar que en la calificación de las pruebas se incluyeron procedimientos de verificación tanto en la lectura o captura de las respuestas, así como en el procesamiento mediante el cual se obtienen las puntuaciones y verificaciones previas a la publicación de las mismas, de tal modo que se descarten eventuales errores eventuales y que la calificación otorgada corresponda a las respuestas dadas por cada uno de los aspirantes y por tal razón, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada para el reclamante.

Es importante recordar que en el instructivo publicado con antelación a la aplicación de las pruebas como orientación para la presentación de las mismas por parte de los aspirantes, se indicó que:

"- En esta prueba no existen respuestas correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintas formas de actuar y diferentes puntos de vista."

"- Es importante que el aspirante conteste con SINCERIDAD todas las preguntas."

"- Conteste todas las preguntas del cuestionario; Procure no dejar ninguna pregunta sin responder."

"- Marque la opción que más se acerque a lo que usted siente, piense o hace habitualmente."

Lo anterior deja ver que la valoración que se obtenga en la prueba depende de las respuestas dadas por el aspirante a los planteamientos formulados en la prueba y no del entorno y las circunstancias laborales y/o académicas del aspirante.

Al tenor de lo anterior, en la calificación de la prueba psicotécnica es importante tener en cuenta el procedimiento que se llevó a cabo para la calificación y el análisis psicométrico y estadístico de esta prueba, así como la generación de los resultados obtenidos por los aspirantes que la presentaron.

El análisis y calificación del Componente Competencias y atributos de personalidad se realizaron en tres fases a saber:

Fase I: Diseño y Validación del Perfil Ideal.

Con el fin de conocer el porcentaje de ajuste del candidato a cada empleo, se diseñó con expertos en las variables a medir, un perfil ideal por tipo o grupo de prueba. El nivel de ajuste del candidato a este perfil, se expresó con un porcentaje, que fue publicado como calificación de la prueba de competencias.

La Prueba Psicotécnica que se aplicó evaluó las competencias requeridas por los cargos en proceso de selección, a través de atributos de la personalidad relevantes en la predicción del desempeño laboral, clasificando los candidatos respecto al perfil requerido para desempeñar de manera autónoma, eficiente, eficaz y transparente las funciones y en ese sentido se creó el contenido de las preguntas. La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura definió seis perfiles. Esta corporación agrupó los empleos convocados a concurso según el nivel y las funciones de los cargos, en seis (6) categorías o perfiles, como se aprecia a continuación.

Perfil I: Jueces Municipales	Perfil II: Jueces de Circuito	Perfil III: Magistrados Superior Tribunal
<ul style="list-style-type: none">• Civil• Penal• Promiscuo• Laboral de Pequeñas causas	<ul style="list-style-type: none">• Civil• Penal• Penal Especializado• Penal Adolescentes• Familia• Laboral• Promiscuo de Familia• Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Sala Civil• Sala Penal• Sala Laboral• Sala Familia• Sala Civil - Familia• Sala Civil - Familia- Laboral• Sala Única

	<ul style="list-style-type: none"> • Promiscuo • Administrativo 	
Perfil IV: Magistrados Tribunal Administrativo	Perfil V: Magistrados Disciplinaria Seccional Judicatura	Sala Consejo de la Judicatura
		Perfil VI: Magistrados Administrativa Seccional Judicatura
		Sala Consejo de la Judicatura

Con todo esto es evidente que el contenido de las preguntas permite una calificación objetiva pues además de acatar las indicaciones de la Sala Administrativa se elaboran siguiendo el proceso técnico requerido. La prueba se conformó con 130 preguntas distribuidas en dos partes o componentes, así:

Parte 1: Competencias y atributos de personalidad. Conformada por 90 preguntas que describen formas de pensar, sentir y actuar frente a situaciones de la vida cotidiana, las cuales predicen diversos criterios organizacionales relevantes y permiten establecer el perfil de competencias del candidato.

Parte 2: Funcionamiento Ejecutivo. El funcionamiento ejecutivo se caracteriza por un conjunto de capacidades que hacen que el pensamiento se transforme en las diferentes acciones necesarias para funcionar de forma organizada, flexible y eficaz, encargándose de adaptar al individuo a las diferentes situaciones nuevas que le acontecen. Además, es un sistema supra ordenado que dirige la iniciación de conductas, controlando la planificación, secuenciación, dirección, pertenencia y eficacia en la ejecución de cualquier intención, conducta y/o tarea. Este componente está conformado por 40 preguntas a través de las cuales se pretende medir un grupo de funciones ejecutivas específicas y relacionadas con las competencias laborales propias del perfil del juez y que proporcionen información acerca de habilidades cognitivas, que favorecen el desempeño en los cargos descritos en la convocatoria.

Fase II. Validación

En esta fase denominada análisis psicométrico de las pruebas, se realizarán los procedimientos psicométricos que permiten obtener evidencias de la Validez y Confiabilidad de cada una de las pruebas, así como de la efectividad de los ítems incluidos en cada una de las pruebas, e incluye los siguientes pasos:

1. Generación de la cadena de respuestas obtenidas por los evaluados

Con base en la lectura óptica de la hoja de respuestas de cada uno de los aspirantes, se generó una base de datos que refleja fielmente las respuestas de los evaluados a cada uno de los ítems de los dos componentes de la prueba psicotécnica. La lectura de la hoja de respuestas fue realizada por una empresa especializada con elementos tecnológicos que garantizaron la fiabilidad de los resultados obtenidos. La empresa especializada siguiendo los pasos necesarios en este tipo de procesos, realizó la verificación de inconsistencias y ninguna fue reportada al constructor quien fue el encargado de realizar la calificación con este insumo de lectura entregado.

La misma especializada realizó la impresión de las hojas de respuesta que fueron entregadas al aspirante en el momento de la aplicación y en esa aplicación el aspirante verifica y firma el respectivo formato garantizando que la hoja entregada está personalizada con su identificación y nombre. Estas hojas impresas con elementos tecnológicos adecuados y personalizadas garantizan que en el momento de la lectura, la cadena

generada es asignada inequívocamente al aspirante que las diligenció, pues como se mencionó, códigos de caracteres permiten que el registro generado tenga la integridad requerida.

2. Reasignación de Valores según la dirección del ítem

La dirección se refiere al sentido del contenido del ítem en relación con lo que evalúa el intrafactor; se reasignaron valoraciones a aquellos ítems cuya redacción era inversamente relacionada con el constructo evaluado.

3. Análisis de la Consistencia Interna de cada componente y la prueba total.

Mediante procedimientos psicométricos específicos se procedió a obtener evidencia en favor de la estructura interna de las pruebas y de cada uno de los componentes que las constituyen; para ello se estimó la homogeneidad de la prueba por medio del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach, con correlaciones ítem-escala para cada factor de prueba, así como para la prueba total.

4. Análisis de la estructura factorial de cada componente, desde la Teoría Clásica de los Test (TCT)

Este análisis Factorial proporcionará la evidencia que soporta la validez de constructo de cada una de las pruebas, mediante la determinación del porcentaje de varianza explicada para cada componente; para ello se realizó el análisis factorial por componentes principales con rotación Varimax, el cual permitió estimar la validez de constructo del instrumento, es decir, conocer el peso explicativo de cada intrafactor de la prueba, con base en el modelo teórico desde el que se abordó la construcción del mismo.

Fase III. Estandarización y Calificación

Acá se garantiza que los modelos estadísticos elegidos para calificar son los adecuados y que la transformación de puntajes es correcta.

1. Puntajes Directos y Estandarización.

Una vez determinada la calificación de cada ítem, se procedió a sumar los ítems pertenecientes al mismo intrafactor, generando así los puntajes directos a partir de los cuales se calculan las puntuaciones z y posteriormente los decapitos. para la creación de baremos, con los cuales se comparan las puntuaciones de los aspirantes según el cargo al que aspira, previo acuerdo con el C.S.J.

Es importante aclarar que la puntuación directa NO es la puntuación final obtenida en la prueba, sino que es necesario transformar esas puntuaciones para poder hacerlas comparables.

Los puntajes directos fueron tipificados por factor, y después se distribuyeron por deciles. De acuerdo con los pesos asignados para cada factor, se otorgó la puntuación correspondiente a los deciles que se encontraban relacionados con el perfil establecido como ideal para el cargo, contra el cual se compararan los resultados individuales.

El factor de deseabilidad se tomó como un factor de corrección que aportó un porcentaje adicional para quienes cumplieran con un nivel medio de desempeño.

2. Interpretación.

La puntuación típica de cada uno de los intrafactores que conforman la prueba permite calcular el grado de ajuste de una persona en particular con respecto al perfil establecido para cada empleo o grupo de empleos. Para cada intrafactor se calcula un porcentaje de

ajuste que está dado por la proporción del puntaje observado respecto al puntaje esperado. Posteriormente se calcula un promedio ponderado de los porcentajes de ajuste en todos los intrafactores, para tal fin se emplean las ponderaciones asignadas a cada inтраfactor en los diferentes tipos de cargo.

Dado que el puntaje de la prueba psicotécnica se pondera con un total de 200 puntos según los términos de la Convocatoria, y esta prueba está compuesta tanto de la prueba psicotécnica como la de funcionamiento ejecutivo, se asigna a cada una (prueba psicotécnica y funcionamiento ejecutivo) un puntaje de 100 para luego sumar cada uno de los puntajes. Para la obtención del puntaje sobre 100 en la prueba de funcionamiento ejecutivo, se lleva a cabo un promedio de los puntajes obtenidos en todos los aspectos de la prueba; esto implica la suma de los puntajes obtenidos en los ocho aspectos evaluados, divididos posteriormente por 8."

En este contexto, me permito manifestar que el no conocimiento del mencionado perfil permite que la prueba sea objetiva, en el sentido de que las personas debían responder de manera franca, sincera, espontánea y veraz, y no tratar de ajustarse a un modelo, mostrando características personales que no poseen.

Así, la trayectoria laboral y capacitación de cada aspirante, no asegura que pueda obtener el máximo puntaje en este factor, que lo que evidencia es el cumplimiento de las competencias y características establecidas para el perfil del cargo por los constructores de la prueba.

En consideración a lo anterior, el puntaje publicado en la resolución recurrida es el que corresponde, por lo que será confirmado como se ordenará en la parte resolutive.

Factor Experiencia Adicional y Docencia

Como requisitos específicos requeridos para el cargo de inscripción fueron estipulados los siguientes de conformidad con el artículo 128 numeral 1.º de la Ley 270 de 1996 y artículo 3.º numeral 1.2. del Acuerdo de Convocatoria:

"Para Juez de categoría Municipal:

- Acreditar experiencia profesional, por un lapso no inferior a dos (2) años."

.....

*"La experiencia profesional deberá ser adquirida **con posterioridad a la obtención del título de abogado** en actividades jurídicas o en ciencias administrativas, económicas o financieras según sea el caso, ya sea de manera independiente o en cargos públicos o privados, o en el ejercicio de la función judicial."*

Teniendo en cuenta lo anterior, las certificaciones laborales de experiencia profesional que excedan dicho tiempo serán valoradas en virtud del numeral 5.2 III del Acuerdo de Convocatoria, que establece:

"III) Experiencia adicional y docencia. Hasta 60 puntos.

La experiencia laboral en cargos con funciones relacionadas con la especialidad a desempeñar, o en el ejercicio profesional independiente con dedicación de tiempo

completo en áreas jurídicas o administrativas, económicas y financieras según el cargo, dará derecho a diez (10) puntos por cada año o proporcional por fracción de éste.

La docencia en la cátedra en áreas jurídicas o en áreas administrativas, económicas o financieras, cuando el cargo lo requiera⁵, dará derecho a cinco (5) puntos por cada semestre de ejercicio de tiempo completo.

En todo caso, la docencia y la experiencia adicional no podrán ser concurrentes en el tiempo y el total del factor no podrá exceder de 60 puntos."

En los términos del numeral 1.2. del Acuerdo de Convocatoria PSAA13-9939 de 2013 la experiencia profesional deberá ser adquirida con posterioridad a la obtención del título de abogado en actividades jurídicas, ya sea de manera independiente o en cargos públicos o privados, o en el ejercicio de la función judicial. Para el caso la experiencia profesional se contabilizará a partir de la fecha de grado, esto es, el 22/12/2005 de conformidad con el diploma de Abogado expedida por la Universidad Popular del Cesar.

Precisado lo anterior, se tiene que al revisar los documentos aportados por el recurrente al momento de la inscripción, se encontraron los siguientes relacionados con experiencia:

EXPERIENCIA PROFESIONAL ACREDITADA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
ABOGADO LITIGANTE	11/06/2007	24/07/2009	764
RAMA JUDICIAL	01/10/2009	04/07/2013	1354
SUMA TOTAL DE DIAS			2118

Se tiene pues, que la experiencia profesional efectivamente acreditada es de 2118 días y la experiencia profesional mínima exigida por el acuerdo de convocatoria para el cargo de inscripción, **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas**, es de dos (2) años lo que equivale a 720 días, por lo tanto una vez descontada la experiencia exigida de la acreditada por el recurrente da un total de 1398 días, lo cual equivale a 38.83 puntos de experiencia adicional y docencia.

En consideración a lo anterior, el puntaje publicado en la resolución recurrida es el que corresponde, por lo que será confirmado como se ordenará en la parte resolutive.

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

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado al doctor **DEIRLES ALFONSO CASTRO HIDALGO**, identificado con la cédula de ciudadanía 12.647.932, quien forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Juez Laboral Municipal de**

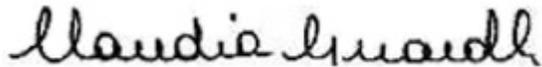
Pequeñas Causas código 220303, en los factores de prueba psicotécnica y experiencia adicional y docencia, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO 2º: Contra la presente resolución no procede ningún recurso en vía administrativa.

ARTÍCULO 3º: NOTIFICAR esta resolución mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en la secretaría del Consejo Superior de la Judicatura. De igual manera se informará a través de la página web de la Rama Judicial www.ramajudicial.gov.co.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCSO/ERT