



RESOLUCIÓN No. CJR18-299
(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 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 **NÉSTOR AMAURY PÁEZ LÓPEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía 92.525.295 forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas código 220303**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en el factor de prueba psicotécnica, interpuso recurso de reposición el día 1° de febrero de 2018, dentro del término establecido para ello, argumentando que dicha calificación debe ser mayor ya que la prueba describía formas de pensar, sentir y actuar frente a situaciones de la vida diaria a lo que el aspirante escogía la mejor opción de lo que personalmente pensara de ello y su formación profesional, experiencia laboral, su bagaje profesional, respecto lo cual considera que su desempeño le permiten obtener un puntaje superior al asignado.

Por lo anterior solicita se realice una revisión de la hoja de respuestas, con intervención de un profesional idóneo.

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 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 **NÉSTOR AMAURY PÁEZ LÓPEZ**, 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
92.525.295	330.28	30.00	60.00	5.00	0.00	156.12	581.40

Así las cosas y atendiendo la petición del recurrente, se procederá a efectuar la verificación del puntaje en el factor recurrido:

Factor Prueba Psicotécnica

Al respecto me permito transcribir a continuación los argumentos expuestos por el constructor de la prueba:

"Con respecto al contenido de la reclamación del aspirante NESTOR AMAURY PAEZ LOPEZ, identificado con C.C. 92.525.295, quien participa en el cargo de Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde manifiesta "...se sirvan revisar la calificación obtenida por el suscrito en la evaluación psicotécnica... y ...una vez verificado lo antes anotado, se reponga tal calificación y se me asigne un puntaje mayor...", inicialmente es importante decir que, por tratarse de una prueba en la que el evaluado describe sus comportamientos, todas las opciones de respuesta son válidas, es decir, no hay respuestas correctas o incorrectas.

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.

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.

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 intrafactor en los diferentes tipos de cargo.

Componente de Funcionamiento Ejecutivo

Se obtiene el puntaje directo para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba. Esto se hace asignando una puntuación de 1 a cada opción valorada de acuerdo con lo que se presentó en la tabla 99. Cuando no exista correspondencia entre la valoración dada por el aspirante y la propuesta como correcta, se asignará una puntuación de 0.

Para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba, se lleva a cabo la transformación de los puntajes directos a puntajes Z, así:

$$Z = \frac{\text{Puntaje directo del aspirante} - \text{Media del grupo al que pertenece}}{\text{Desviación estándar del grupo al que pertenece}}$$

Luego de la obtención de los puntajes Z, se procede a transformarlos a puntuaciones T para poder comparar el resultado de cada aspirante en relación con el resultado obtenido por los demás aspirantes. Estas puntuaciones se obtienen transformando las puntuaciones directas de las pruebas a una escala con una media de 50 y una desviación estándar de 10.

$$PT = 50 + (10 \times Z).$$

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.

Es válido también recordar que la prueba psicotécnica se rige 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). Adicionalmente, "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). Así mismo, de manera específica, se rige por las normas consagradas en el Acuerdo N° PSAA13-9939 de 2013 por medio del cual se convoca al concurso de méritos y se adelanta el proceso de selección y para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial.

Por todo lo expuesto, se debe mantener la calificación en el caso del aspirante NESTOR AMAURY PAEZ LOPEZ, identificado con C.C. 92.525.295, quien participa en el cargo de Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas."

Así, de acuerdo con lo certificado por la Universidad de Pamplona, se adelantaron los protocolos establecidos para la calificación de la prueba psicotécnica.

Adicional a lo manifestado, 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.

Finalmente, respecto a la solicitud de intervención de un tercero para la revisión de la calificación, se le recuerda al recurrente que la convocatoria es la norma obligatoria del proceso de selección y que en ella no se contempló dicha situación, por tanto resulta improcedente.

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:

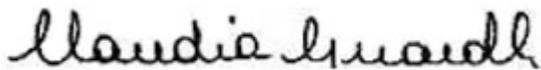
ARTÍCULO 1º: CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado al doctor **NÉSTOR AMAURY PÁEZ LÓPEZ**, identificado con la cédula de ciudadanía 92.525.295, quien forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas código 220303**, en el factor de prueba psicotécnica, 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/MCVR/MCSO/EPGM.