



**RESOLUCIÓN No. CJR18-310**  
**(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**

El 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 nacionales de elegibles.

La doctora **ÁNGELA DEL PILAR BECERRA GONZÁLEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía 1101753641, 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 los factores de capacitación adicional, factores de experiencia adicional y docencia y prueba psicotécnica, interpuso recurso de reposición el día 2 de febrero de 2018, dentro del término establecido para ello, el cual fundamenta en cuanto al factor de capacitación adicional, en que no se le puntó la especialización en salud ocupacional de la Universidad Manuela Beltrán, aportada en el momento de la inscripción, pese a que se relaciona directamente con la especialidad del cargo, pues el sistema de seguridad social está compuesto por tres subsistemas: el de pensiones, riesgos laborales y el de la salud, y que dicha especialización merece ser reconocida como capacitación adicional, ya que será insumo básico para solucionar conflictos traídos a las controversias judiciales laborales.

Frente al puntaje asignado a experiencia adicional y docencia, solicita corregir el puntaje publicado, aplicando el artículo 161 de la Ley 270 de 1996 que permite que se le compute doble la experiencia como empleada de la Rama Judicial; que al momento de la inscripción contaba con 857 días laborados, de los cuales descontando el tiempo del requisito mínimo quedarían 137 días, que al contabilizarlos de manera doble se debe puntuar con 7.61 puntos. Adicional a lo anterior, que se omitió contabilizar 5 días del año 2012.

Con relación a la prueba psicotécnica, expresa que la calificación asignada no corresponde a la que merece de acuerdo al perfil del cargo; que carece de pruebas que permitan inferir una equivocación en su calificación, en razón a que se ejecutó hace 4 años y 2 meses aproximadamente, lo que hace imposible impugnar puntualmente

aspectos de la misma, con lo que se está vulnerando el debido proceso y el derecho fundamental de defensa y contradicción.

Manifiesta que las características y particularidades de cada especialidad son las que deben establecer el perfil sociológico de quienes participan en la convocatoria, más la jerarquía del cargo y solicita que se le recalificación el examen teniendo en cuenta la aptitud y reacción que cada especialidad merece verificando si en la calificación se omitió la lectura de las respuestas señaladas.

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.

A la doctora **ÁNGELA DEL PILAR BECERRA GONZÁLEZ**, 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
1101753641	310.23	100.00	3.67	0.00	0.00	171.65	585.55

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

#### Factor capacitación adicional

De conformidad con el artículo 127 numeral 2.º de la Ley 270 de 1996 y artículo 3.º numeral 1.º del Acuerdo de convocatoria, el requisito mínimo de capacitación requerido para el cargo de inscripción es: *"Tener título de abogado expedido por Universidad reconocida oficialmente y/o convalidado conforme a la Ley."*

Al tenor de lo dispuesto en el numeral 5.2 IV del Acuerdo de convocatoria, lo que exceda a los requisitos mínimos deberá valorarse dentro del factor capacitación adicional, así:

#### "5.2 Etapa Clasificatoria

*Comprende los factores i) Prueba de conocimiento y psicotécnica; ii) Curso de formación judicial; iii) Experiencia adicional y docencia; iv) Capacitación adicional y v) Publicaciones.*

*La puntuación se realizará así:*

(...)

**"IV) Capacitación adicional. Hasta 30 puntos.**

*"Cada título de postgrado relacionado con la especialidad del cargo (s) de aspiración, que se acredite en la forma señalada en el numeral 2.5.8 del presente Acuerdo, se calificará así: Especialización 5 puntos; Maestría 15 puntos y Doctorado 30 puntos. En todo caso, no se calificarán más de dos Especializaciones como capacitación adicional.*

*Los postgrados que permitirán a los aspirantes obtener puntaje en el factor de capacitación adicional, deberán relacionarse directamente con la especialidad del cargo de aspiración, para lo cual, se aplicará la siguiente tabla de especialidades de cargos y postgrados, así:*

De conformidad con lo establecido en el acuerdo de convocatoria se tiene que para el cargo de Juez Laboral Municipal y de Pequeñas Causas se establecieron los siguientes títulos de postgrados:

Especialidad Cargo de Aspiración	Postgrados que aplican a la totalidad de Cargos y Especialidades de Funcionarios	Postgrados por Especialidad
Civil Familia	Derecho Constitucional Derechos Humanos Derecho Probatorio Derecho Procesal	Derecho Civil, Derecho Comercial, Derecho Económico, Derecho Económico y de Mercados, Derecho Sociedades, Derecho Aduanero y de Comercio Exterior, Derecho Contractual, Derecho de Empresa, Derecho Financiero, Derecho de Familia, Negociación, Conciliación y Arbitraje, Derecho de Propiedad Intelectual, Derecho Comercial y Marítimo, Derecho de Sociedades, Derecho de Mercado de Capitales, Derecho de Seguros, Derecho de Competencia y del Libre Comercio.
Penal		Derecho Penal, Casación Penal, Derecho Penal y Ciencias Forenses, Ciencias Forenses y Técnica Probatoria.
Laboral		Derecho Laboral, Derecho Laboral y Seguridad Social, Derecho Médico Sanitario, Derecho del Trabajo.
Contencioso Administrativa		Derecho Administrativo, Derecho Tributario, Derecho en Hacienda Pública, Derecho Ambiental, Derecho de las Telecomunicaciones, Derecho Electoral, Derecho Urbano, Gestión Jurídica Pública, Derecho Minero y Petróleos, Contratación Estatal, Derecho Sustancial y Contencioso Constitucional, Derecho Urbanístico, Derecho Público y Financiero.
Sala Jurisdiccional Disciplinaria		Derecho Disciplinario y Derecho Penal.
Sala Administrativa		Ciencias Administrativas, Económicas o Financieras.

*Para los cargos de Magistrado Sala Única y Juez Promiscuo del Circuito, aplican los diferentes postgrados de las especialidades enunciadas anteriormente, excepto para la especialidad contenciosa administrativa.*

*Para el cargo de Juez Promiscuo Municipal, aplican diferentes postgrados de las especialidades enunciadas anteriormente, excepto las específicas para la especialidad contenciosa administrativa y laboral.*

*Con relación al cargo de Juez Promiscuo de Familia, aplican los postgrados de las especialidades civil, laboral y penal.*

*En todo caso, el factor de capacitación adicional no podrá exceder de 30 puntos."*

Al revisar los documentos aportados por la recurrente, en la oportunidad prevista para todos los concursantes, esto es, al momento de la inscripción, en efecto se encontró copia del diploma de especialización en salud ocupacional de la Universidad Manuela Beltrán, la que conforme al listado precedente, no se encuentra enlistada dentro de las que aplica para todas las especialidades, ni en las de postgrados de la especialidad del cargo al que aspira.

No obstante lo anterior, en aras de resolver el recurso y establecer si el mencionado *postgrados se relaciona directamente con la especialidad del cargo de aspiración*, se consultó en la página web de la Universidad Manuela Beltrán, específicamente en link de la especialización en salud ocupacional y riesgos laborales, encontrándose la siguiente información respecto del objetivo y contenido del área del conocimiento de la misma:

*"...formar especialistas con competencias para desarrollar acciones que fomenten el bienestar del trabajador, los actos de trabajo seguros, a partir de proyectos de investigación que profundicen en el conocimiento de diferentes áreas de la salud ocupacional y salud pública."*

Así mismo, al revisar el plan de estudios de la referida especialización, se encuentran cátedras como: Legislación en el Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo, Seguridad e higiene industrial, Administración en sistema de gestión y la seguridad en el trabajo, medicina en el trabajo, medicina laboral, procesos industriales, entre otras.

Lo anterior permite concluir que dicha especialización, si bien tiene alguna relación con el cargo de aspiración, no tiene la condición de relacionarse de manera directa con el mismo, tal como lo exige la convocatoria, pues consultado el SNIES corresponde al área de estudio de ciencias de la salud; por ello, no hay lugar a otorgarle puntuación, pues de hacerlo se desconocería el propio acto y su obligatoriedad, en detrimento del principio de igualdad y transparencia que rige el concurso de méritos.

En consecuencia, se confirmará el acto recurrido en el factor de capacitación adicional.

### **Factor Experiencia Adicional y Docencia**

Al respecto debe recordarse que conforme a lo establecido en la Ley 270 de 1996, la carrera judicial tiene como fundamento el carácter profesional de funcionarios y empleados, la eficacia de su gestión, la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos al efecto y la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio. A efectos de ocupar los cargos de carrera en la rama judicial, se requiere, además de los requisitos de ley, haber superado satisfactoriamente el proceso de selección aprobado en las evaluaciones previstas en la ley y de conformidad con los reglamentos que expida el Consejo Superior de la Judicatura, conforme lo faculta el parágrafo del artículo 162 de la misma Ley.

La Convocatoria constituye una norma que se convierte en obligatoria en el concurso, en consecuencia, cualquier incumplimiento de las etapas y procedimientos consignados en ella, vulnera el derecho fundamental del debido proceso que les asiste a los participantes, tal como lo ha señalado la Corte Constitucional<sup>1</sup>.

Por lo tanto, quienes se inscriben a un concurso público y abierto para la provisión de cargos deben sujetarse a las reglas fijadas en el acto de convocatoria, ya que éstas

---

<sup>1</sup> Ver sentencias SU-446 de 2011 y T470 de 2007 y T 682 de 2016

vinculan a todos los aspirantes pues sólo de esa manera se garantizan condiciones de igualdad en el acceso al ejercicio de las funciones públicas inherentes a esos cargos.

Siguiendo la línea anterior, en sentencia T682 de 2016, la Corte Constitucional precisó:

*"La convocatoria en el concurso público de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración. Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la administración y a los aspirantes el cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe. (...)."*

En relación con el factor de experiencia adicional, el Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013 no previó la asignación de puntaje doble para el caso de empleados de carrera de la Rama Judicial, por lo tanto, interpretar o aplicar el reglamento de otro modo, afectaría la igualdad de condiciones de los demás participantes y el deber de sujetarse a las reglas previamente establecidas, conocidas de manera general y que son garantía de imparcialidad para todos.

Por ello, resulta improcedente la solicitud de aplicar la norma invocada por la recurrente, esto es, el parágrafo primero del artículo 161 de la –LEAJ, pues esta contempla la posibilidad de computar la experiencia doblemente sólo en el caso de ascenso, situación que no acontece en el presente caso ya que se trata de un concurso abierto.

Ahora bien, respecto a la solicitud de revisión de la totalidad de la experiencia laboral conforme a las certificaciones aportadas al momento de la inscripción, es del caso recordar que los requisitos mínimos 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 del artículo 3º 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 Artículo 3º 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 requiera, 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 de la norma citada, 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 22/09/2010 en la Universidad Industrial de Santander de conformidad con el título de abogado.

Al revisar los documentos aportados por la recurrente al momento de la inscripción, se encontraron los siguientes relacionados con experiencia profesional:

EXPERIENCIA PROFESIONAL ACREDITADA	FECHA INICIAL	FECHA FINAL	TOTAL DIAS
Escribiente Procuraduría General de la Nación	22/09/2010	29/09/2010	8
RAMA JUDICIAL	1/03/2011	03/07/2013	844
<b>SUMA TOTAL DE DIAS</b>			<b>852</b>

Aclarada la experiencia profesional efectivamente acreditada por el recurrente, se tiene pues, que la misma es de 852 días y la experiencia profesional mínima exigida por el acuerdo de convocatoria para el cargo de inscripción, esto es, **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 132 días, lo cual equivale a 3.67 puntos de experiencia adicional, por lo que el puntaje otorgado en la resolución impugnada es correcto y por ello se confirmará en la parte resolutive de este proveído.

### **Factor Prueba Psicotécnica**

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

*"Con respecto al contenido de la reclamación del aspirante ANGELA DEL PILAR BECERRA GONZALEZ, identificado con C.C. 1,101,753,641, quien participa en el cargo de Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde manifiesta "...la calificación asignada no corresponde a la que en efecto merezco de acuerdo al perfil del cargo, por lo que en adelante me ocupare de demostrar la vulneración al principio de igualdad entendida este como el trato de igualdad a los iguales, veamos. La prueba psicotécnica se aplicó de acuerdo los perfiles de los cargos que se ofertaron en el concurso convocatoria 22, así los concursantes que aspiraban al cargo de Juez Municipal se nos concedió el perfil 1, los que aspiraban al cargo de juez de circuito el perfil 2, y así sucesivamente de acuerdo a la jerarquía del cargo. No obstante*

considero que el perfil psicosocial y laboral de un juez que administra justicia en una especialidad social (derecho laboral), no podrá ser equiparado al perfil necesario para dirimir conflictos entre particulares (derecho civil), las particularidades de un juez municipal de familia por ejemplo requieren un perfil incomparable con las exigencias de un juez penal municipal. Las características y particularidades de cada especialidad son las que deben establecer el perfil sociológico de quienes participamos en la convocatoria, más la jerarquía del cargo, pues la responsabilidad en uno y otro cargo es la misma "administrar justicia" de conformidad con lo anterior le solicito muy respetuosamente se sirva recalificar el examen realizado el 8 de diciembre de 2013, teniendo en cuenta para el efecto la aptitud y reacción que cada especialidad merece y verificando si en la calificación se omitió la lectura de la respuestas señaladas....".

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.

<b>Perfil I: Jueces Municipales</b>	<b>Perfil II: Jueces de Circuito</b>	<b>Perfil III: Magistrados Superior</b>	<b>Tribunal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Civil</li> <li>• Penal</li> <li>• Promiscuo</li> <li>• Laboral de Pequeñas causas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Civil</li> <li>• Penal</li> <li>• Penal Especializado</li> <li>• Penal Adolescentes</li> <li>• Familia</li> <li>• Laboral</li> <li>• Promiscuo de Familia</li> <li>• Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad</li> <li>• Promiscuo</li> <li>• Administrativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sala Civil</li> <li>• Sala Penal</li> <li>• Sala Laboral</li> <li>• Sala Familia</li> <li>• Sala Civil - Familia</li> <li>• Sala Civil - Familia- Laboral</li> <li>• Sala Única</li> </ul>	
<b>Perfil IV: Magistrados Tribunal Administrativo</b>	<b>Perfil V: Magistrados Sala Disciplinaria Consejo Seccional de la Judicatura</b>	<b>Perfil VI: Magistrados Sala Administrativa Consejo Seccional de la Judicatura</b>	

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 intrafactor 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.*

*Finalmente nos permitimos informarle que en el proceso de calificación de las pruebas se incluyen 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 errores eventuales como los que aduce en su comunicación; 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."*

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 lo que hace relación a la fecha de publicación del puntaje de la prueba psicotécnica, esta Unidad se permite recordar que en el artículo 3.º del Acuerdo de convocatoria se establecieron dos etapas para el concurso, la primera de Selección compuesta por: i) Prueba de Conocimientos y ii) Curso de Formación Judicial, con carácter eliminatorio y la segunda Clasificatoria conformada por los factores i) Prueba de conocimiento ii) Prueba psicotécnica; iii) Curso de formación judicial; iv) Experiencia adicional y docencia; v) Capacitación adicional y vi) Publicaciones.

Así las cosas, por ser las etapas de Selección y Clasificatoria subsiguientes, como lo establece la Ley Estatutaria en el artículo 164, se requiere finalizar la primera para dar inicio a la segunda, en atención a que es necesario escoger los aspirantes que harán parte del correspondiente Registro de Elegibles para luego establecer el orden de registro según el mérito de cada concursante.

En este orden de ideas y teniendo en cuenta que el Acuerdo de Convocatoria PSAA13-9939 de 2013 en el artículo 3º del numeral 5.2. al referirse a la Etapa Clasificatoria y 7.1 respecto del Registro de Elegibles, estableció:

*"5.2. Etapa Clasificatoria*

*(...)*

*II) Prueba Psicotécnica. Hasta 200 puntos. **(CLASIFICATORIA)***

*Sólo los concursantes que aprobaron la prueba de conocimientos para las diferentes especialidades y cargos con un puntaje igual o superior a 800 puntos, se le publicarán los resultados obtenidos en la prueba psicotécnica aplicada en la misma oportunidad, la cual*

tendrá un puntaje máximo de 200 puntos, que será de **carácter clasificatorio.**" (Subraya fuera de texto original)

" 7.1. Registro: Concluida la etapa clasificatoria la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura procederá a conformar los correspondientes Registros Nacionales de Elegibles, según orden descendente de puntajes por categoría de cargo y especialidad.."

De acuerdo con lo anterior, por ser la Prueba psicotécnica un factor de la etapa clasificatoria, el puntaje asignado en esta solamente fue publicado en esta etapa, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, sin que ello implique violación al principio de transparencia y a las reglas del concurso.

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:**

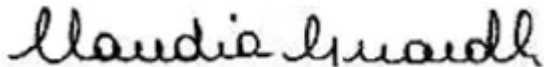
**ARTÍCULO 1º. CONFIRMAR** la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado a la doctora **ANGELA DEL PILAR BECERRA GONZALEZ**, identificada con la cédula de ciudadanía 1.101.753.641 para el cargo de **Juez Laboral Municipal de pequeñas Causas código 220303**, en los factores de capacitación adicional, experiencia adicional y docencia y prueba psicotécnica, por la 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](http://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/RBC.