



**RESOLUCIÓN No. CJR18-380
(Junio 19 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 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 PCSJSR18-2 de 2018 fueron expedidos los citados registros de elegibles.

El doctor **JAIRO FERNANDO FIERRO CABRERA**, identificado con la cédula de ciudadanía 12.130.562, forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior - Sala Penal, código 220201**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en el factor prueba psicotécnica, el día 1 de febrero de 2018, dentro del término establecido para ello, interpuso recurso de reposición, el cual se fundamenta en que desconoce el método de calificación de la prueba. Manifiesta que presentó con antelación solicitud para acceder al cuadernillo de preguntas y respuestas por considerarlo necesario para conocer la forma de valoración y calificación, y agrega que el puntaje otorgado no es acorde con su excelente calificación de servicios y con la experiencia adquirida durante los años que ha estado vinculado a la Rama Judicial.

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° 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 **JAIRO FERNANDO FIERRO CABRERA**, quien forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior - Sala Penal, código 220201**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Curso de Formación Judicial	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Total
12.130.562	330,52	40,00	182,50	60,00	10,00	0,00	623,02

Así las cosas y atendiendo la petición del recurrente, se procederá a efectuar la verificación del puntaje en los factores recurridos:

Factor Prueba Psicotécnica

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

"El aspirante JAIRO FERNANDO FIERRO GARCÍA, identificado con C.C. 12.130.562, en reclamación y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, manifiesta "...Como aparece en el respectivo anexo, en esta oportunidad la Unidad de Carrera Judicial publicó los resultados de la Prueba Psicotécnica presentada por el suscrito determinándose un puntaje de 40,00 sobre 200, razón por la que en este momento me encontraba ubicado en el puesto 64 de 80 aspirantes....", cita aspectos detallados en el instructivo de presentación de las pruebas como el objetivo de las pruebas, la cantidad de preguntas, partes de la prueba, perfiles, indaga por la fiabilidad y validez de la prueba utilizada, su calidad. También describe historial laboral y calificaciones y continúa, "...En ese contexto, modestamente considero que no resulta coherente, razonable y proporcionada la calificación de 40 puntos obtenida en la prueba psicotécnica frente a la calificación integral de servicios anual; escenario en el cual verdaderamente se determina si poseo la personalidad y las competencias laborales propias del perfil del juez. En cumplimiento de mi labor diaria he demostrado ser una persona que actúa "con equidad, autonomía, independencia, celeridad, eficiencia, transparencia, calidad e integridad moral, mediante providencias ajustadas a la Constitución y La Ley..." y termina solicitando "...MODIFICAR mi puntaje de la prueba psicotécnica que debe ser superior a 130, con fundamento en lo expuesto en cada una de las peticiones que obran en el párrafo final del capítulo anterior..."

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura agrupó los empleos convocados a concurso según el nivel y las funciones de los cargos, en seis (6) categorías¹, como se aprecia a continuación:

Perfil I: Jueces Municipales	Perfil II: Jueces de Circuito	Perfil III: Magistrados Tribunal Superior
<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	<ul style="list-style-type: none">• Sala Civil• Sala Penal• Sala Laboral• Sala Familia• Sala Civil - Familia

¹ Anexo Técnico N° 1 del Pliego de Condiciones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Laboral • Promiscuo de Familia • Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad • Promiscuo • Administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala Civil - Familia- Laboral • Sala Única
Perfil IV: Magistrados Tribunal Administrativo	Perfil V: Magistrados Sala Disciplinaria Consejo Seccional de la Judicatura	Perfil VI: Magistrados Sala Administrativa Consejo Seccional de la Judicatura

Para la elaboración de la Prueba Psicotécnica, se tuvo en cuenta, entre otros aspectos, lo dispuesto para los cargos de los Grupos I, II, III, IV y V, en el artículo 125 de la Ley 270 de 1996 y la Sentencia C-417 de 1993 de la Corte Constitucional, así como los requisitos exigidos para el desempeño de cada uno estos cargos, definidos en los artículos 84, 127 y 128 de la citada Ley y para los cargos del Grupo VI, las funciones definida en el artículo 101 de la Ley 270 de 1996 y los requisitos establecidos en el artículo 84 de la misma norma.

De otra parte, para utilizar las pruebas de personalidad en la selección de Jueces y Magistrados como predictor de desempeño en el cargo, fue necesario conocer el perfil requerido para el desempeño de tales cargos. Este perfil por competencias para el cargo de Juez de la República fue tomado de una aproximación realizada por la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, que lo realizó partiendo del análisis de “varios aspectos, que van desde las exigencias de formación que debe reunir, las funciones a cumplir, el papel que juega en la sociedad, hasta sus aptitudes personales, para que poder llegar a vincular servidores que tengan claro el objetivo de la función judicial, como es, impartir justicia de manera autónoma, eficiente, eficaz, transparente y con calidad en las decisiones” (Unidad de Administración de la Carrera Judicial, 2013). De este modo, se elaboraron seis (6) perfiles diferentes para los cargos de la convocatoria 22 contra los cuales se procedió a comparar las respuestas de los aspirantes, lo cual permitió calcular el grado de ajuste de uno de los aspirantes en particular con respecto al perfil establecido para cada empleo o grupo de empleos.

La Prueba Psicotécnica busca evaluar 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 del Juez; para ello, esta 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.

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 el proceso de calificación de estas 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; 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 cuanto a los procedimientos de calificación de la prueba psicotécnica es importante tener en cuenta que 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 realizó 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.*
- 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

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.

Finalmente, en el proceso de calificación de estas 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 y que la calificación otorgada corresponda a las respuestas dadas por cada uno de los aspirantes; 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.”

Respecto de la solicitud de acceso a la prueba, es preciso indicar que el parágrafo segundo del artículo 164 de la Ley 270 de 1996, establece: **“Las pruebas que se apliquen en los concursos para proveer cargos de carrera judicial, así como toda la documentación que constituya el soporte técnico de aquellas, tiene carácter reservado”**. (Cursiva y negrilla fuera del texto original).

Respecto de esta normativa la Corte Constitucional en la sentencia C-037 de febrero 5 de 1996 precisó:

“La presente disposición acata fehacientemente los parámetros fijados por el artículo 125 superior y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en el sentido de que el concurso de méritos, como procedimiento idóneo para proveer los cargos de carrera, debe cumplir una serie de etapas que garanticen a las autoridades y a los administrados que el resultado final se caracterizó por la transparencia y el respeto al derecho fundamental a la igualdad. (Art. 13 C.P.). Por ello, al definirse los procesos de convocatoria, selección o reclutamiento, la práctica de pruebas y la elaboración final de la lista de elegibles o clasificación, se logra, bajo un acertado sentido democrático, respetar los lineamientos que ha trazado el texto constitucional. Con todo, debe advertirse que “las

pruebas” a las que se refiere el Parágrafo Segundo, son únicamente aquellas relativas a los exámenes que se vayan a practicar para efectos del concurso”.

Armónicamente, el artículo 24 de la Ley 1755 de 30 de junio de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, estipula:

“Artículo 24: Información y Documentos Reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución y la Ley (...).” (Subraya fuera de texto)

Así las cosas, las pruebas que se aplican continuamente en la Rama Judicial tienen carácter reservado, que se deriva directamente de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, motivo por el cual no es dable proporcionar a los aspirantes los documentos cobijados con esta previsión.

Adicionalmente es preciso aclarar que además de la reserva legal a que se hace referencia, en este caso los documentos que solicita el recurrente, se encuentran bajo cadena de custodia por la Fiscalía, por ser material probatorio dentro de un proceso penal y por tal razón aún se encuentran custodiadas por la empresa de valores Thomas Greg and Sons.

De otra parte, es importante señalar que la trayectoria laboral, formación académica o la excelente calificación de los servicios de cada aspirante, no necesariamente indica que pueda obtener el máximo puntaje; toda vez que las respuestas dadas dan a conocer el resultado respecto del cumplimiento de las competencias y características establecidas para el perfil del cargo, además que estos aspectos hacen parte de la evaluación de otros factores que también son valorados y calificados en la presente convocatoria.

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

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

RESUELVE:

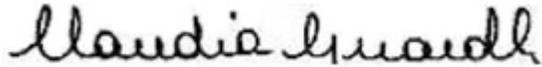
ARTÍCULO 1º: CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-2 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado al doctor, **JAIRO FERNANDO FIERRO CABRERA** identificado con la cédula de ciudadanía 12.130.562 forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior - Sala Penal**, código 220201, en el factor 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 diecinueve (19) días del mes de junio del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCSO/ALC