



**RESOLUCIÓN No. CJR17-374  
(Diciembre 22 de 2017)**

*“Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto en contra de la Resolución CJRES15-20 de 12 de febrero de 2015, mediante la cual fueron publicados los resultados de la prueba de conocimientos, correspondiente al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial.”*

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

En ejercicio de la facultad conferida por el Acuerdo número 956 de 2000, el artículo 256-1 Constitucional y 101, 164 y 165 y 160 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y teniendo en consideración los siguientes:

**ANTECEDENTES**

La entonces Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo número 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.

La Unidad de Administración de la Carrera Judicial a través de las Resoluciones número CJRES14-8 de 27 de enero de 2014, CJRES14-23 de 29 de marzo de 2014, CJRES14-38 de 11 abril de 2014, CJRES14-46 de 25 de abril de 2014, CJRES14-50 de 7 de mayo de 2014, CJRES14-84 de 10 de junio de 2014, CJRES14-115 de 29 agosto de 2014, CJRES14-154 de 14 de octubre de 2014 y CJRES14-199 de 5 de diciembre de 2014, decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, quienes con posterioridad fueron citados y presentaron la prueba de conocimientos el día 7 de diciembre de 2014.

Por medio de la Resolución número CJRES15-20 de 12 de febrero de 2015, se publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en la citada prueba, contra la cual procedieron los recursos de reposición de conformidad con su parte resolutive.

La anterior resolución fue publicada a través de la página web de la Rama Judicial ([www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)) y notificada mediante su fijación durante cinco (5) días hábiles, en la Secretaría de la entonces Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a partir del 13 de febrero hasta el 19 de febrero de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, **transcurrió entre el 20 de febrero y el 5 de marzo de 2015 inclusive.**

El señor **JHON LIBARDO ANDRADE FLÓREZ**, identificado con cédula de ciudadanía 79.904.705, quien aspira al cargo de Magistrado Tribunal Administrativo, dentro del término legal, esto es, el 4 de marzo de 2015 interpuso recurso de reposición contra la Resolución CJRES15-20 de 12 de febrero de 2015, por la cual esta Corporación publicó el

listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en la citada prueba, argumentó su recurso de la siguiente manera:

Que al aplicar la prueba se incluyeron preguntas que no tenían nada que ver con el eje temático señalado en el instructivo de la convocatoria, pues contenía preguntas específicas de probatorio en materia penal que no tenían relación con el derecho administrativo; arguye que se encontraba preguntas plausibles de varias respuestas, pero que le resulta imposible recordarlas debido a que no ha tenido acceso a la prueba de conocimientos.

Solicita se revise la curva o promedio con ocasión de los errores que adolecen varias de las preguntas formuladas, en su criterio, tal situación incide en el procedimiento de obtención de los datos estadísticos para cada una de las preguntas, tratándose de aspectos que escapan al sistema del lector óptico y que inciden en el puntaje promedio.

Finalmente solicita se reponga el acto recurrido y se califique nuevamente su prueba de conocimientos, teniendo en cuenta las preguntas que tenían dos opciones de respuesta válidas, se revise la curva o promedio y se le habilite nuevamente el término para reformar la sustentación del recurso.

El recurrente también interpuso recurso de insistencia con miras a obtener la exhibición de la prueba de conocimientos, por lo que esta Unidad requirió a la Universidad de Pamplona para que dicho ente educativo llevara a cabo la exhibición de los documentos concernientes al cuadernillo de preguntas, hoja de respuestas y formato de evaluación utilizado por el accionante en la prueba de conocimientos llevada a cabo dentro de la Convocatoria No. 22; diligencia que se efectuó el día 14 de agosto de 2015.

Por medio de escrito de 18 de agosto de 2015, complementó el recurso de reposición, cuestionando preguntas puntuales.

#### **EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA:**

El Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo 956 de 25 de octubre de 2000, artículo 1, delegó en esta Dirección la expedición de los actos administrativos mediante los cuales se resuelven las solicitudes que impliquen decisiones individuales definitivas, en grado de reposición y apelación, en los procesos de selección, concursos y escalafón.

Acorde con la anterior disposición, procede esta Unidad a decidir sobre el recurso interpuesto por el señor **JHON LIBARDO ANDRADE FLÓREZ**.

Dentro del marco de su competencia, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, coordinó con la Universidad de Pamplona el diseño de las pruebas de aptitudes y conocimientos para cada uno de los cargos.

La construcción de las pruebas, fue realizada por un grupo interdisciplinario de profesionales en las diferentes áreas del conocimiento, con la participación de psicólogos especializados con amplia experiencia en psicometría; quienes realizaron el diseño de los

diferentes ítems o preguntas, mediante talleres en los que se validaron los contenidos, área de conocimiento, atributos y aptitudes que se pretendían evaluar.

Las citadas pruebas tienen el carácter estructurado y objetivo que permiten la medición de conocimientos, aptitudes y habilidades definidas para el cargo objeto de la convocatoria cumpliendo con los requisitos de carácter psicométrico.

La prueba de conocimientos, mide la preparación de los aspirantes, relacionada con las responsabilidades y funciones del cargo, así como el área de desempeño del cargo convocado, definiendo los temas y subtemas pertinentes para éste de manera general, los cuales fueron informados como marco de referencia y con anticipación en el instructivo para la presentación de las pruebas de conocimiento publicado en el portal web de la Rama Judicial [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co).

Mediante el mencionado instructivo, se especificó la metodología del examen, la cantidad de preguntas, el tiempo destinado para ello, los temas y subtemas a evaluar en cada una de las sub pruebas, los tipos de preguntas con sus correspondientes ejemplos, la jornada de aplicación y las recomendaciones para la presentación de la prueba.

Así las cosas, y en aras de resolver el recurso presentado, se efectuó la verificación manual del cuadernillo y la hoja de respuesta correspondiente, teniendo en cuenta para ello los procesos técnicos y los protocolos de seguridad establecidos, confirmando que el resultado es correcto y concordante con la metodología definida. En tal sentido se considera que no hubo error aritmético en la sumatoria de respuestas correctas, frente al resultado informado.

Así mismo, se precisa que la cuantificación de las puntuaciones directas de las pruebas de conocimientos se realiza con procedimientos estandarizados y automatizados que incluyen diversas fuentes de verificación durante todo el proceso de calificación.

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.

## **ESTRUCTURA, ELABORACIÓN Y ELIMINACIÓN DE ITEMS EN LA PRUEBA PSICOTÉCNICA:**

En primer lugar, es preciso relacionar que con relación a los temas evaluados en la prueba de conocimientos, la entonces Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en ejercicio de sus facultades Constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el artículo 101 de la Ley 270 de 1996, expidió el Acuerdo PSAA13-9939 de 2013 por medio del cual se adelanta el proceso de selección y se convoca al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial.

Así el cargo de selección, según la **denominación y nivel elegido por el aspirante** dentro del Acuerdo de Convocatoria, debe propender al perfil específico que requiere el cargo, **fundamentado principalmente en las razones del servicio, más que en el interés particular de los aspirantes.**

Dicha medida se tomó en garantía del derecho a la igualdad de oportunidades, pues la Constitución de 1991 entendió que ello se traduce en

*“un mandato de tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencias religiosas o militancia política y la adopción de medidas positivas frente a grupos sociales que inveteradamente han sido discriminados en términos de acceso a cargos públicos, en especial de dirección”<sup>1</sup>*

La reglamentación establecida dentro de la convocatoria, está dada dentro de la facultad que tiene el Consejo Superior de la Judicatura, de regular el contenido y alcance y demás aspectos de cada una de las etapas del concurso de méritos, pues se garantiza que todos participen en condiciones de igualdad.

Así las cosas, esta Corporación en virtud del contrato celebrado por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con la Universidad de Pamplona, para el diseño, construcción y aplicación de la pruebas de conocimientos para los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial, la Universidad de Pamplona sometió a consideración del Consejo Superior de la Judicatura unos ejes temáticos tanto para el componente general como el específico para cada uno de los perfiles, los cuales fueron aprobados por la misma, siendo la Universidad de Pamplona la responsable de elaborar los ítems de la prueba con fundamento en estos.

Las pruebas de conocimientos se conformaron con preguntas cerradas o estructuradas, en donde éstas presentan diferentes opciones de respuesta y solo una responde correctamente el enunciado propuesto.

La Universidad de Pamplona construyó y validó el banco de preguntas que conformaron las pruebas escritas aplicadas, mediante un grupo de expertos en las áreas del derecho y la psicometría. Para tal fin, el equipo coordinador programó y desarrolló sesiones de trabajo conjunto en las cuales se discutieron y validaron las preguntas construidas por los constructores de las mismas. Cada prueba para cada área o especialidad se diseñó y construyó con base en criterios objetivos sobre componentes de medida, temas, contexto, estructura de la pregunta, y tipo de razonamiento o proceso(s) psicológico(s) implícitos. En ese sentido, los ítems se construyeron atendiendo criterios de discriminación y niveles de dificultad para cada uno de las áreas evaluadas.

Es por lo expuesto que se suministró a los participantes de la convocatoria el instructivo para la presentación de la pruebas de conocimientos que refiere el accionante el cual tiene como propósito ofrecer una herramienta que brinde información sobre diversos aspectos importantes como los propósitos y la estructura general de la prueba, sus principales características, y los tipos de preguntas. En la primera parte de la guía se presenta de manera general la prueba, sus propósitos, estructura y cuáles son las partes que lo conforman, en la segunda se ofrecen recomendaciones a tener en cuenta al momento de la presentación de las pruebas, la misma señala textualmente en su parte introductoria:

---

<sup>1</sup> Sentencia C-319 de 2010, M. P., Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

**"En cuanto a los temas del componente común y los componentes específicos, es preciso señalar que constituyen apenas un marco de referencia sobre los aspectos que pueden ser evaluados, lo que no obsta para que la prueba pueda versar sobre aspectos o temas no incluidos en dicha guía."**

De otra parte, respecto del perfil que se requiere para ser Funcionario de la Rama Judicial, seleccionado a través de los concursos de méritos, es necesario que el aspirante tenga un conocimiento general de todas las áreas del Derecho, entre otras razones, por las funciones constitucionales que eventualmente deben asumir en el ejercicio del cargo, por lo tanto no es posible atender de manera favorable la solicitud de la accionante, en el sentido de

Lo anterior en consideración al mérito como fundamento principal para el ingreso a la carrera judicial, basado en el carácter profesional de los funcionarios, atrayendo a los más idóneos y con las condiciones necesarias para asegurar la calidad en el servicio.

Igualmente, dentro de la citada resolución, **se comunicó de manera detallada la técnica psicométrica para obtener una medición más confiable y válida, de los resultados de las pruebas**, de conformidad con la información suministrada a través de la Universidad de Pamplona por la firma Alpha Gestión como constructora de las pruebas, dentro del presente proceso de selección, la cual informó que:

***"una vez aplicadas las pruebas se estableció que algunos ítems no presentaron buenos indicadores de desempeño (respondidos por menos del 10% de los aspirantes que abordaron la misma prueba o con bajos índices de discriminación) debido a varias razones como ausencia de posibilidad de respuesta, mala redacción o ambigüedad, entre otras; por lo anterior y en virtud a que la técnica psicométrica recomienda excluirlos de la calificación con el objeto de tener una medición más confiable y válida, éstos fueron previamente retirados antes de emitir la calificación definitiva en cada una de las catorce (14) pruebas aplicadas,"*** las cuales en el acto atacado y respecto de este caso, fueron relacionadas de la siguiente manera:

Cargos	Prueba	Ítems eliminados del componente común	Ítems eliminados del componente específico	Total de ítems eliminados
Magistrado Administrativo	Tribunal	13, 14, 16, 22, 42	0	5

Así mismo, la Universidad de Pamplona, indicó:

***"...uso el indicador de ajuste próximo<sup>2</sup> que hace referencia a la relación entre el valor de dificultad del ítem y la dificultad del ítem, de tal forma que los ítems que fueron escogidos por menos del 10% de los evaluados, por ser demasiado difíciles de responder, no permiten diferenciar adecuadamente si las personas tienen los conocimientos necesarios o si se trata de ítems que no fueron comprendidos,***

<sup>2</sup> Pardo, C.; Rocha, M.; Avendaño, B. y Barrera, L (2005) Manual de procesamiento de datos y análisis de ítems. Segundo estudio regional comparativo y explicativo (SERCE). Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE). Organización de las naciones unidas para la educación, la ciencia y la cultura.

***por problemas de conceptualización o redacción. Por otra parte, se considera que un ítem no discrimina cuando fue respondido por aspirantes que no tuvieron un buen desempeño en la prueba en general; esto indica que el ítem no está permitiendo seleccionar aquellos aspirantes con los conocimientos esperados para el cargo, en relación con aquellos que no los tienen.”***

Respecto del cuestionamiento relacionado con la presunta elaboración de preguntas sin posibilidades de respuesta, ambiguas, mal redactadas o con errores ortográficos, que fueron objeto de eliminación de la prueba de conocimientos, es importante mencionar que **el banco de preguntas utilizado en el desarrollo del examen de conocimientos fue elaborado por un grupo técnico de especialistas, encaminado a evaluar las habilidades cognitivas que debe tener todo juez en la escala jerárquica jurisdiccional.**

Con esto, en las etapas de diseño, construcción y validación de la prueba, se ajustaron posibles errores de ortografía o redacción y se incluyó un instrumento de medición estadística de cada una de las preguntas, de tal suerte, que solamente aquellas que obtuvieron índices iguales o por encima de un estándar definido, conformaron la prueba final, lo que permitió establecer que la medición fuera confiable y válida.

Es por esto que se hace menester resaltar que, previa a la consolidación y publicación de los resultados definitivos de la prueba de conocimientos, se agotó el procedimiento técnico de validación y calificación de las pruebas aplicadas, el cual inició con el proceso de lectura o captura de las respuestas dadas por cada participante, mediante equipos de lectura óptica a cargo de la empresa de seguridad Thomas Greg & Sons, bajo los protocolos de seguridad e integridad de los datos elaborados por la Universidad de Pamplona, que permitían determinar posibles fallas en este proceso, **lo que originó el retiro de los ítems que no registraron buenos indicadores de desempeño, y sólo hasta que se depuró totalmente la lectura y se tuvo la certeza de haber capturado las respuestas de cada aspirante, se procedió a la etapa siguiente.**

Respecto de lo anterior, es preciso aclarar como lo manifestó la Universidad de Pamplona a esta Unidad:

*“... las pruebas de procesos masivos de selección requieren de condiciones estrictas de confidencialidad y seguridad a fin de garantizar la objetividad de las mismas, de tal modo que ningún aspirante tenga acceso a las pruebas o a parte de ellas; por esa razón, el proceso técnico para determinar la validez de tales pruebas debe hacerse posterior a la aplicación de las mismas y con la población que abordo una prueba en particular.*

*El análisis de ítems es un proceso cuantitativo y cualitativo mediante el cual se establece la calidad de los ítems de un instrumento, en relación con los propósitos para los cuales ellos fueron elaborados. Su realización implica un saber profundo sobre el objeto de evaluación, la población evaluada, los propósitos de la evaluación y se requiere, además, conocer debidamente las técnicas de procesamiento de datos para hacer una adecuada interpretación de los indicadores estadísticos disponibles. El proceso de análisis de ítems conduce a la toma de decisiones en relación con la inclusión, exclusión, o modificación de ítems, a partir de la identificación clara de las posibles problemáticas de los mismos. Los indicadores empleados para el*

*procesamiento de datos de las Pruebas aplicadas en la Convocatoria 22 de 2013 fueron:*

## 1. DIFICULTAD

*Definición: indica la posición de la curva del ítem a lo largo de la escala de habilidad; entre más difícil es un ítem su curva estará localizada más a la derecha en la escala de habilidad.*

*Justificación de uso: Es indicador base para la conformación de pruebas y de bancos de ítems, así como para establecer comparabilidad de escalas. Se requiere para obtener otros indicadores de ítems (curvas características, función de información).*

*Interpretación: los valores de dificultad oscilan entre menos infinito y más infinito en la escala logit, aunque en términos prácticos los ítems asumen valores entre -3.0 y +3.0, cuando el promedio de dificultades del grupo de ítems se centra en cero.*

*Valores positivos y altos indican alta dificultad y los valores negativos indican baja dificultad.*

*Criterio de aceptación: regularmente se analiza la distribución de valores de dificultad del instrumento en relación con los valores de habilidad de la población evaluada para conceptuar sobre lo apropiado de la medición de dicho instrumento, de acuerdo con los propósitos que lo inspiraron. Un aspecto importante de análisis está dado por la densidad de ítems en un punto de la escala de habilidad en particular; así, se espera que no haya más de dos ítems de un mismo componente o contenido que midan con la misma dificultad. El criterio de aceptación se fijó en +0,10 o superior. 2.*

## 2. DISCRIMINACIÓN

*Definición: grado en el cual las respuestas a un ítem varían en relación con el nivel de habilidad. Se conoce también como la pendiente de la curva en el punto de máxima inflexión.*

*Justificación de uso: es, junto con la dificultad, parámetro fundamental de los Ítems dentro del modelo de análisis. Indica en qué grado el ítem es respondido correctamente por las personas de alta habilidad e incorrectamente por las personas de baja habilidad.*

*Interpretación: los valores de discriminación oscilan, teóricamente, entre menos infinito y más infinito, aunque, por lo general, los ítems presentan valores de discriminación entre -2 y +2. Valores que se aproximan a más infinito se corresponden con un patrón de Guttman (discriminación perfecta). Criterio de aceptación: Se estableció como aceptables los ítems con valores de discriminación superiores o iguales a 0.10.*

*Cuando una pregunta no presenta suficiente cantidad de respuestas acertadas por parte de los concursantes, la validez y la confiabilidad de la prueba se afectan. Esto implica que es necesario dejar dentro de la evaluación aquellas preguntas que más aportan a la medición adecuada del conocimiento, atributo o cualidad que se pretende medir, y para esto deben dar cuenta de unos niveles de dificultad y discriminación aceptables (mínimo 0,10, respectivamente). Se retiran las mismas preguntas para todos los aspirantes para poder afinar el instrumento de evaluación y tener unos*

*parámetros de medición ajustados al grupo, sin afectar a ninguno de ellos ya que son tratados de la misma manera (Derecho de Igualdad)..."*

Así las cosas, en dicho acto administrativo se informó a los concursantes que en el desarrollo previo a la consolidación de los resultados definitivos alcanzados en la prueba de conocimientos por los aspirantes que presentaron el examen, se hizo pública la relación de los ítems eliminados de los componentes común y específico que conformaban la prueba, en cada cargo de aspiración.

### **METODOLOGÍA APLICADA PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS Y VALOR ASIGNADO A CADA PREGUNTA DE LA PRUEBA DE CONOCIMIENTOS.**

Se tiene que la misma se efectuó con referencia a la norma, es decir, que las ejecuciones de un concursante son puntuadas e interpretadas con respecto a los demás aspirantes que abordan la misma prueba. En este caso, se calculan ciertos estadísticos de la población para determinar la escala de resultados.

Con ello, se obtiene el número de respuestas correctas de cada persona que aborda las preguntas, para luego, proceder a calcular el promedio y la desviación estándar de todos los aspirantes. Con estos datos, se realiza el proceso de estandarización de puntajes y por último se transforma este resultado a una escala particular, como se describe a continuación:

Obtención de puntuaciones directas (PD) para cada Prueba:

Paso 1. Se obtiene la puntuación directa de cada aspirante para la prueba de Conocimientos a partir de la lectura óptica de la hoja de respuestas de cada prueba, que coteja las respuestas del aspirante contra la plantilla de claves de respuesta de cada prueba.

Paso 2. Por cada respuesta correcta se asigna un punto, de tal modo que la puntuación directa será la sumatoria de los aciertos de la prueba. Es decir, si una persona respondió correctamente a 40 preguntas, la puntuación directa es 40, si otra persona respondió correctamente las 100 preguntas, la puntuación directa es de 100.

Así las cosas, tal y como lo indicó la convocatoria, para la prueba de conocimientos se construyeron las respectivas **escalas estándar** que oscilaron entre 0 y 1.000 puntos y para aprobarlas se requería obtener un mínimo de 800 puntos<sup>3</sup>.

El puntaje estándar<sup>4</sup> está en relación directa con el número de preguntas contestadas correctamente por el concursante (*puntuación directa o puntaje bruto*), pero además

---

<sup>3</sup> Acuerdo PSAA13-9939 del 25 de junio de 2013, artículo 3º, numeral 5.1.

<sup>4</sup> Para el cálculo del puntaje estándar, por cargo y especialidad de aspiración se aplicó la siguiente fórmula estadística:

$$Ps = \left( \frac{X - M}{\text{-----}} \right) * de + Me$$



establece una comparación entre el desempeño de la persona con relación a su grupo de referencia (personas que aspiraron al mismo cargo en la misma especialidad). En estas condiciones, el puntaje estándar NO es el número de preguntas que contestó correctamente el concursante.

De la fórmula utilizada se extrae que la producción de puntajes estándar implica la división del grupo total de concursantes en varios subgrupos según el cargo de aspiración, el cálculo de los puntajes promedio y la desviación estándar para cada uno de los subgrupos. Una vez obtenidos los valores del puntaje promedio y de la desviación estándar para cada subgrupo, se procede a la obtención de los puntajes estándar para cada persona.

En este orden de ideas, se advierte que la calificación de la prueba de conocimientos se apoya en un componente técnico y otro matemático; el primero lo realiza la lectora óptica y el segundo, equivale a las fórmulas matemáticas ya referidas; de tal suerte que el margen de error es próximo a cero; como en efecto lo evidenció la revisión efectuada de forma manual a las hojas de respuesta de los recurrentes.

A partir de los puntajes estandarizados se generan los resultados individuales para cada tipo de cargo, los cuales fueron debidamente informados en la Resolución recurrida. Con fundamento en lo anterior, el valor asignado a cada pregunta, es relativo al desempeño de los aspirantes que se presentaron al mismo cargo, por lo tanto la calificación no se realizó con relación al criterio, sino a la norma y en consecuencia, este enfoque hace hincapié en que las mediciones son relativas y las puntuaciones de los individuos se deben interpretar comparándolas con las obtenidas por otros aspirantes al mismo cargo.

### **Cálculo del Puntaje Promedio**

El puntaje promedio se calcula para cada subgrupo aplicando la siguiente fórmula:

$$M = \frac{\sum X}{N}$$

Donde:

- M = Puntaje promedio del subgrupo.  
 $\sum X$  = Suma de todos los puntajes obtenidos por todas las personas que integran el subgrupo.  
N = Número de personas que integran el subgrupo.

---

d

Donde:

Ps = Puntaje estándar

X = Puntaje Bruto o No. de preguntas contestadas correctamente por el concursante

M = Puntaje bruto promedio obtenido por el grupo de concursantes para un mismo cargo y especialidad

d = Desviación estándar de la prueba total o promedio de las diferencias que existen entre los puntajes y el puntaje promedio de todo el grupo que presentó la prueba.

de = Desviación estándar esperada para la prueba.

Me = Promedio de los puntajes esperados.

El puntaje promedio (M) del subgrupo da información sobre el desempeño general del mismo, se espera que en una prueba de 100 preguntas el número promedio de respuestas correctas del grupo sea de 50 (Me). Cuando el promedio de un grupo está por debajo de este valor se dice que el desempeño del mismo es bajo y cuando está por encima de este se dice que el grupo tuvo un buen desempeño frente a la prueba.

### **Cálculo de la Desviación Estándar**

La desviación estándar se obtiene también para cada subgrupo según la especialidad y cargo, utilizando la siguiente fórmula:

$$d = \sqrt{\frac{\sum(X-M)^2}{N}}$$

Donde:

- d = Desviación estándar del subgrupo.
- $(X-M)^2$  = La resta de cada puntaje y la media del grupo, elevada al cuadrado.
- $\sum(X-M)^2$  = La suma de los resultados obtenidos en el paso anterior.
- N = Número de personas que conforman el subgrupo.

Para calcular la desviación estándar se debe seguir, entonces, los siguientes pasos:

1. Se obtiene la diferencia de cada puntaje y la medida del subgrupo  $(X-M)$ .
2. Cada una de esas diferencias se eleva al cuadrado  $\{ (X-M)^2 \}$
3. Se suman todos los resultados del paso 2  $\{ \sum(X-M)^2 \}$
4. El resultado de esa suma se divide por el número de personas que conforman el grupo

$$\frac{\{ \sum(X-M)^2 \}}{N}$$

5. Al resultado de la división anterior se le saca raíz cuadrada

$$\left\{ \frac{\sqrt{\sum(X-M)^2}}{N} \right\}$$

La desviación estándar indica en qué grado variaron los puntajes del subgrupo, es decir, si los puntajes de las personas de ese subgrupo fueron similares o muy diferentes. En una prueba de 100 preguntas se espera que la desviación estándar (de) sea de 10, si ésta tiene un valor superior se puede decir que los puntajes obtenidos por las personas del subgrupo fueron muy diferentes y si tiene un valor inferior a 10 se dirá que los puntajes obtenidos por las personas que conforman el subgrupo son más homogéneos.

Una vez obtenidos los valores del puntaje promedio y de la desviación estándar para cada subgrupo, se procede a la obtención de los puntajes estándar para cada persona, utilizando la fórmula que se mencionó antes

$$PS = \frac{X - M}{d} * de + Me$$

Para obtener el puntaje estándar, entonces se llevan a cabo los siguientes pasos:

1. Se obtiene la diferencia del puntaje de la persona y el puntaje promedio de su subgrupo (X - M).

2. El resultado de la resta anterior se divide por la desviación estándar del subgrupo.

$$\frac{\{(X - M)\}}{d}$$

3. Se multiplica el resultado anterior por la desviación esperada (10)

$$\frac{\{(X - M)\}}{d} * 10$$

4. Al resultado del producto anterior se le suma la media esperada (50)

$$\frac{\{(X - M)\}}{d} * 10 + 50$$

Dado que la escala de calificación se encuentra en el rango de (0 y 1000 puntos) se utiliza **(de)** igual a 100 y un **(Me)** entre 600 y 800.

#### **JHON LIBARDO ANDRADE FLÓREZ:**

Cargo de Aspiración: 220601 Magistrado de Tribunal administrativo

Número de aspirantes que presentaron la prueba: 1044

Promedio de la Prueba: 58,72318

Respuesta contestadas correctamente por el concursante: **68**

Desviación Estándar: 9,02712

Media Esperada: 650

Cálculo del puntaje:

$$PS = \frac{X - M}{d} * de + Me$$

$$PS = \frac{(68 - 58,72318) * 100 + 650}{9,02712}$$

$$PS = \frac{(9,27682) * 100 + 650}{9,02712}$$

$$PS = \frac{927,682 + 650}{9,02712}$$

$$PS = 102,7661092 + 650$$

$$PS = 752,77$$

## **PRESUNTA ELABORACIÓN DE PREGUNTAS NO RELACIONADAS CON LOS EJES TEMÁTICOS.**

Es preciso señalar que la entonces Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura en virtud del contrato celebrado por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con la Universidad de Pamplona, para el diseño, construcción y aplicación de las pruebas de conocimientos para los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial, aprobó los ejes temáticos que la Universidad sometió a consideración tanto para el componente general como el específico para cada uno de los perfiles, los cuales fueron publicados en el portal web de la Rama Judicial.

No obstante, en el instructivo se les advirtió que tales temas constituirían una mera referencia, así:

“En cuanto a los temas del componente común y los componentes específicos, es preciso señalar que constituyen apenas un marco de referencia sobre los aspectos que pueden ser evaluados, lo que no obsta para que la prueba pueda versar sobre aspectos o temas no incluidos en dicha guía.”

Así mismo, en dicho instructivo, se aclaró a los aspirantes el marco técnico de la evaluación en los siguientes términos:

*“En el campo de la medición y evaluación psicológica, una Prueba se define como el procedimiento sistemático para medir una muestra de conducta o un atributo. Como instrumento de medición de la conducta o de un atributo, una prueba contiene solamente una muestra de todos los reactivos posibles que se pueden desarrollar, con el fin de medir el dominio de interés; por tratarse solo de una muestra, los reactivos o preguntas incluidos en la prueba representan todos campos del conocimiento posibles que se espera domine quien desempeña un cargo, mas no los incluye todos (...).”*

(...)

*“Entre los procedimientos sistemáticos y rigurosos los estándares internacionales sugieren iniciar la construcción de una prueba a partir de la determinación del contenido de la misma, es decir, determinar las conductas, los conocimientos o las habilidades que cubrirá esta; el vehículo utilizado para especificar la amplitud de una prueba, es el plan de la misma, el cual no es más que una tabla que muestra los tópicos que se cubren y las habilidades que se medirán en la prueba, junto con la importancia relativa que se atribuye a cada categoría de contenido de las habilidades. En la preparación y elaboración de pruebas de selección para la provisión de empleos públicos de carrera en Colombia, se ha acuñado el término “ejes temáticos,” para referirse a esa muestra representativa de tópicos a partir de los cuales se elaborarán los ítems de la prueba.”*

En tal virtud y teniendo en cuenta los términos estrictamente relacionados con los conocimientos y competencias que deben tener los funcionarios de la Rama Judicial a nivel de funcionarios, se contempló evaluar en dos componentes básicos denominados “Componente Común” y “Componente Específico”.

En este orden, dado que fueron tenidos en cuenta los **ejes temáticos** como marco de referencia, no podría esperarse una relación detallada de temas específicos que más que

una orientación, sería un cuestionario, que desde ningún punto de vista podría proporcionarse; máxime cuando el legislador exige como único requisito de formación para ocupar los cargos de Jueces y Magistrados el título profesional de abogado. Por lo anterior, es claro que no fueron vulnerados los principios rectores constitucionales, y que los contenidos obedecen a los términos establecidos en el concurso, por lo cual no es viable dejar sin efectos la mencionada prueba de conocimientos, ni los puntajes asignados en ésta.

En cuanto a la forma de establecer la curva, vale la pena resaltar que el Acuerdo de convocatoria estableció la aplicación de unas escalas estándar con fundamento en una fórmula estadística, que arrojan como resultado un determinado puntaje para cada aspirante, de conformidad con los parámetros de calificación de los ítems para todos los aspirantes, garantizando de esta manera las condiciones que rigen el concurso, el derecho a la igualdad y la imparcialidad que se tiene frente al mismo, toda vez, que se ha dado un tratamiento igualitario entre iguales.

Adicionalmente no debe perderse de vista lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia T-090 de 2013 y sentencia T-604 de 2013, referente al concurso público para proveer los cargos en este sector, cuando afirmó:

*“El concurso público es el mecanismo establecido por la Constitución para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, **se tenga en cuenta el mérito** como criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público, a fin de que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera **escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo**, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo. Ahora bien, el concurso de méritos al ser un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir responsabilidades, se convierte en una actuación administrativa que debe ceñirse a los postulados del debido proceso constitucional (artículo 29 Superior). (...)”*

(...)

*“Hacer caso omiso a las normas que ella misma, como ente administrador expida, o sustraerse al cumplimiento de éstas, atenta contra el principio de legalidad al cual debe encontrarse siempre sometida la administración, así como también contra los derechos de los aspirantes que se vean afectados con tal situación”. (Cursiva fuera del texto original).*

Así las cosas, las pruebas tienen un carácter individual y dentro de las escalas estándar que se aplicaron, se evidenció el comportamiento de la población que presentó las mismas, por cargos y niveles, de tal suerte, que el número individual de personas que no aprobaron el examen, debe ser analizado respecto a la población que se presentó para cada uno de los cargos y al nivel de exigencia requerido para la importante labor de administrar justicia.

En conclusión, dichas pruebas están revestidas de un carácter eliminatorio, y las estadísticas obtenidas permiten determinar la confiabilidad, validez y consistencia, dado

que presentaron índices dentro de los rangos esperados, logrando una discriminación de los aspirantes que la superaron, para el cargo de su elección, con lo cual se puede garantizar un proceso de selección acertado que permita la vinculación en carrera judicial de los servidores más idóneos.

En lo que tiene que ver con la solicitud del recurrente en el sentido de asignación de un perito para la revisión de las respuestas de la prueba del recurrente al cargo de interés, resulta relevante señalar que de conformidad con la competencias atribuidas por la Constitución Política al Consejo Superior de la Judicatura, artículos 256-1 y 257-3, reguladas por la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, artículos 85 numerales 17 y 22, 162 y 164, el Consejo Superior de la Judicatura tiene además de la competencia de administrar la Carrera Judicial, la responsabilidad de reglamentar la forma, clase, contenido, alcances y demás aspectos de los concursos de méritos, así como los procedimientos de cada una de las etapas.

En este orden de ideas, dado que esta Corporación, es autónoma en el desarrollo de los procesos de selección, ésta no tiene contemplada en el Acuerdo de Convocatoria, la posibilidad de intervención de peritos para revisar temas relacionados con las pruebas o demás actividades que se realicen en el desarrollo de los mismos.

En relación con la ampliación y/o adición del recurso de reposición realizada con documento del 18 de agosto de 2015, es menester recordarle que los términos de la presente Convocatoria son perentorios y no es posible presentar dichas complementaciones al recurso de manera indefinida **y en esa medida los aspirantes deben, en igualdad de condiciones, sujetarse a las reglas previamente establecidas, conocidas de manera general y que son garantía de imparcialidad para todos**, tal como lo ha reiterado la Corte Constitucional en diversas sentencias<sup>5</sup>, razón por la cual, la convocatoria adelantada por el Consejo Superior de la Judicatura debe aplicarse en los términos en que está concebida, sin que ello pueda considerarse violatorio de derechos de los participantes.

Así mismo se precisa que el requisito de sustentación del recurso de reposición debe cumplirse dentro del mismo término de interposición para que se considere debidamente interpuesto, pues según la jurisprudencia admitida<sup>6</sup>, aunque la presentación del recurso y la manifestación de los motivos de inconformidad se haga en dos actos sucesivos, ambos deben tener lugar dentro de la misma oportunidad, es decir dentro de los diez (10) días establecido en el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Por lo tanto, en virtud de la aplicación del principio del debido proceso que rige las actuaciones administrativas, la autoridad administrativa debe resolverlo con base los motivos de inconformidad expresados en el momento de la presentación. En ese sentido,

---

<sup>5</sup> Entre otras: T-380-05 y T-470-07.

<sup>6</sup> Auto del 23-07-1962 Consejo de Estado. NR206714.

Sentencia del 02-06-2016 Consejo de Estado Radicado 25000-23-41-000-23015-02418-01

Hoja No. 15 Resolución CJR17-374 de diciembre 22 de 2017 *"Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición interpuesto en contra de la Resolución CJRES15-20 de 12 de febrero de 2015, mediante la cual fueron publicados los resultados de la prueba de conocimientos, correspondiente al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial."*

no es dable considerar argumentos de sustentación expresados en oportunidad distinta de la prevista en la Ley, así se denomine escrito de ampliación.

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

#### **RESUELVE:**

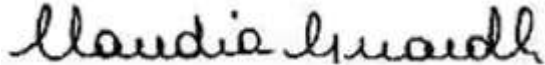
**ARTÍCULO 1º: CONFIRMAR** en todas y cada una de sus partes la decisión contenida en la Resolución CJRES15-20 de 12 de febrero de 2015, mediante la cual, fueron publicados los resultados obtenidos por los concursantes dentro de la prueba de conocimientos, dentro de la convocatoria número 22, respecto de los puntajes obtenidos por el señor **JHON LIBARDO ANDRADE FLÓREZ**, identificado con cédula de ciudadanía 79.904.705; por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído

**ARTÍCULO 2º: NO PROCEDE RECURSO** contra la presente Resolución en sede administrativa.

**ARTÍCULO 3º: NOTIFICAR** esta providencia, 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 veintidós (22) días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete (2017).



**CLAUDIA M. GRANADOS R.**  
Directora

UACJ/CMGR/MCVR/MPES