



Rama Judicial del Poder Público  
Consejo Superior de la Judicatura  
Sala Administrativa  
Unidad de Administración de Carrera Judicial

**RESOLUCIÓN No. CJRES16-180  
(Abril 20 de 2016)**

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

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

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

**CONSIDERANDOS**

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura mediante el Acuerdo número PSAA12-9135 de 12 de enero de 2012, convocó al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Juez Civil del Circuito que conocen procesos laborales en la Rama Judicial.

La Sala Administrativa del Consejo superior de la Judicatura, mediante Resolución número PSAR13-17 de 29 de enero de 2013, decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, a esta convocatoria, decisión que fue modificada a través de la Resolución PSAR13-34 de 21 de febrero de 2013.

Esta Corporación, expidió la Resolución PSAR13-127 de 22 de mayo de 2013, contentiva de los resultados de la prueba de conocimientos y aptitudes, concediendo el término de tres (3) días, para interponer el recurso de reposición contra las decisiones individuales contenidas en el acto administrativo.

La Unidad de Administración de la Carrera Judicial a través de la Resolución CJRES13-47 de 19 de julio de 2013, resolvió los recursos presentados, confirmando la decisión recurrida.

El día 2 de abril de 2014 con la Resolución CJRES14-34 fue publicada la calificación de un concursante dentro de la presente convocatoria, dentro de la cual fue concedido el recurso de reposición.

La Sala Administrativa, con Resolución PSAR14-164 de 19 de agosto de 2014, publicó las notas del “VI Curso de Formación Judicial inicial para Jueces y Juezas del Circuito que conocen procesos laborales en la Rama Judicial. Promoción 2013-2014 adelantado por la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, en desarrollo de la Fase II del concurso de méritos en comento, contra la cual procedió el recurso de reposición.

La Unidad de Administración de la Carrera Judicial, publicó los resultados de la Etapa Clasificatoria, a través de la Resolución CJRES15-239 de 10 de septiembre de 2015, acto en el que fueron otorgados diez (10) días siguientes a la desfijación del mismo, para la presentación de recursos de reposición.

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 Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a partir del 11 de septiembre hasta el 17 de septiembre de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, **transcurrió entre el 18 de septiembre y el 1 de octubre de 2015 inclusive.**

Dentro del término, es decir el 21 de septiembre de 2015, la doctora **JULIANA SALAZAR LONDOÑO**, identificada con cédula de ciudadanía número 30.235.526 de Manizales, interpuso recurso de reposición en contra de la Resolución número CJRES15-239 de 10 de septiembre de 2015, argumentando no estar conforme con el puntaje obtenido en el factor experiencia adicional y prueba psicotécnica, argumentando que le fueron asignados 45 puntos en experiencia, desconociendo que presentó documentación adicional encaminada al efecto, que le permitiría obtener un puntaje cercano a 50 puntos.

De otra parte, afirma que respecto de la prueba psicotécnica esta entidad cambió las reglas pues no realizó una prueba específica para la convocatoria 20, sino que combinó la convocatoria 20 y 22, pese a que su valor era diferente. Advierte que su puntaje fue de 6 puntos, y no sabe si obedece a un error de lectura o de elaboración de la prueba. Agrega, que en el instructivo se vieron reflejadas falencias que no permitían establecer el perfil del juez, y de otro lado que constituyen tales pruebas una primera aproximación de evaluación del perfil, de lo que se desprende que no existe un constructo de las mismas, se pregunta cuál fue la tropicalización de la prueba, por lo que solicita corregir el puntaje, que se deje sin efecto tal prueba y/o se le realice una prueba nueva.

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

La H. Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo número 956 de 25 de octubre de 2000, 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 el Despacho a decidir sobre el recurso interpuesto por la doctora **JULIANA SALAZAR LONDOÑO**.

Conforme como lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y, tal como se precisó en el artículo 3° del Acuerdo número PSAA12-9135 de 12 de enero de 2012, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección y se ceñirá estrictamente a las condiciones y términos relacionados en ella en tal medida es de forzoso cumplimiento tanto para los aspirantes como para la administración.

La anterior previsión, tal como lo ha reiterado la H. Corte Constitucional en varias oportunidades en sus diferentes fallos, entre otros el SU-446 de 2011, es comprensible, pues 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 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.

Frente al puntaje asignado en el factor de experiencia adicional y prueba psicotécnica que hacen parte de la etapa clasificatoria, al revisar el contenido de la Resolución CJRES15-239 de 10 de septiembre de 2015, se encontró que en efecto a la recurrente, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de Conocimientos	Curso de Formación Judicial	Experiencia Adicional y Docencia	Capacitación Adicional	Prueba Psicotécnica	Publicaciones	TOTAL
30235526	249,18	328,95	<b>45,00</b>	15,00	<b>6,00</b>	0,00	644,13

### A) Experiencia adicional

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Acuerdo de Convocatoria, con el fin de puntuar en el Factor experiencia adicional y docencia, se señaló lo siguiente:

#### **III) Experiencia adicional y docencia. Hasta 100 puntos.**

*La experiencia laboral en cargos relacionados, o en el ejercicio profesional independiente con dedicación de tiempo completo en áreas jurídicas, dará derecho a veinte (20) puntos por cada año o proporcional por fracción de éste.*

*La docencia en la cátedra en áreas jurídicas, dará derecho a diez (10) puntos por cada semestre de ejercicio de tiempo completo, y cinco (5) puntos por cada semestre de ejercicio en los demás casos.*

*En todo caso, la docencia y la experiencia no podrán ser concurrentes en el tiempo y el total del factor no podrá exceder de 100 puntos.*

Revisada la documentación que reposa en su hoja de vida de la recurrente se tiene, que allegó para efecto de certificar la experiencia adicional, dentro de los términos señalados, los siguientes:

Entidad	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	días
Juzgado Quinto Civil del Cto Escribiente	14-12-2006	02-07-2007	199
Sría Sala Civil –Familia Tribunal superior Manizales	03-07-2007	14-08-2007	42
Juzgado Quinto Civil del Cto secretaria	1-11-2007	12-11-2009	732
Rama Judicial	13-11-2009	28-05-2013	1277
<b>Total días laborados</b>			<b>2.250</b>

Teniendo en cuenta que la experiencia profesional comienza a contarse a partir de la fecha de grado (**14-12-2006**), tenemos un total de 2.250 días, a los cuales se resta el requisito mínimo exigido (4 años), es decir, 1440 días, que arroja como experiencia adicional **810 días**, lo que equivale a **45 puntos**.

En tal virtud el puntaje asignado a la recurrente en este factor es correcto, razón por la cual habrá de confirmarse como se ordenará en la parte resolutive del presente proveído.

## **B) Prueba psicotécnica**

- **Revisión del puntaje, de las hojas de respuesta, por posible existencia de error aritmético.**

Con relación a la prueba psicotécnica, para esta Unidad resulta importante aclarar, que de conformidad con la información suministrada por el constructor de la prueba y **dada a conocer con anterioridad a los exámenes en el instructivo de la prueba:** *“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, como se manifestó anteriormente, de acuerdo con la información suministrada por el constructor, esta prueba se conformó por 130 preguntas distribuidas en dos partes:

- **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. Esta parte está conformada 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 cargos descritos en la convocatoria.**

Como se informó en el instructivo o guía de orientación al aspirante, publicado en la página web del concurso con antelación a la aplicación de las pruebas, y tal como se explica en el Manual Técnico de las Pruebas: “Por tratarse de una prueba en la que el evaluado describe sus comportamientos, **TODAS LAS OPCIONES DE RESPUESTA SON VÁLIDAS**, es decir, **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.**”

Al tratarse de una descripción de su forma de pensar, sentir y actuar frente a situaciones de la vida diaria, la prueba psicotécnica compara esas descripciones personales del aspirante con un perfil ideal del cargo, lo que da como resultado un porcentaje de ajuste a ese perfil ideal.

- **Justificación del Puntaje Asignado y forma de obtenerlo**

En virtud de la de la información proporcionada por el constructor de la prueba y en atención a las solicitudes de revisar la puntuación asignada, es preciso referirse al

procedimiento tenido en cuenta para calificar dicha prueba, de acuerdo con la información suministrada por el constructor de la misma, así:

*".. Los resultados de los análisis psicométricos de confiabilidad y validez de la prueba psicotécnica, componente 1. Estos análisis se realizaron con la totalidad de concursantes que se presentaron para cada una de las pruebas diseñadas en relación con el cargo, agrupados en 6 tipos de prueba, a saber:*

*Prueba 1 (N=10010), Prueba 2 (N=6959), Prueba 3 (N=2891), Prueba 4 (N=1041), Prueba 5 (N=503) y Prueba 6 (N=119). Como un primer paso, 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.*

*Posteriormente, se realizó el análisis factorial por componentes principales con las tablas resumen 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. Estos análisis fueron llevados a cabo con el paquete estadístico IBM SPSS. El programa tiene en cuenta los valores válidos dentro del procedimiento, por lo que algunos datos se cuentan como perdidos.*

*Antes de proceder con los análisis de confiabilidad interna y de validez, se reasignaron valoraciones a aquellos ítems cuya redacción era inversamente relacionada con el constructo evaluado así: para puntuación de 4 se cambió a 1, de 3 a 2, de 2 a 3, de 1 a 4. Se dejó la misma valoración para los que se redactaron de manera directa cuáles ítems puntúan de manera directa y cuáles de forma inversa para cada factor en cada una de las seis pruebas".*

Así las cosas, revisada la metodología de valoración adelantada por la Universidad de Pamplona, se estableció que se adelantaron los protocolos establecidos para la calificación de la prueba psicotécnica, confirmándose que el puntaje asignado corresponde a lo efectivamente contestado por ustedes durante la ejecución de la misma, por lo que frente al factor esta puntuación será confirmada como se ordenará en la parte resolutive.

Adicional a lo anterior, como lo confirmó el constructor de la prueba "...desde la Universidad de Pamplona no existe error aritmético en los procedimientos de calificación de la prueba, ni tampoco insumos técnicos que permitan cuestionar la prueba psicotécnica, modificar o asignar puntajes superiores".

#### **- Perfil del juez y experiencia profesional y capacitación**

De acuerdo con la información suministrada por el constructor de la prueba:

*"El perfil del cargo es el conjunto de características generales y específicas que debe tener alguien para desempeñar un cargo de manera óptima. Se define como resultado de un trabajo de análisis, donde se examinan los requisitos, características, rasgos o competencias comportamentales, identificando los rasgos de personalidad que subyacen en el ejercicio de las funciones propias de un determinado cargo.*

*En la Rama Judicial, los cargos de Juez de la República tienen la misión y propósito de administrar justicia a través de la resolución oportuna de los conflictos que se les encomiendan, con equidad, autonomía, independencia, celeridad, eficiencia, transparencia, calidad e integridad moral, mediante providencias ajustadas a la Constitución y la Ley.*

*Así las cosas, dada la naturaleza de la Rama Judicial, se han diseñado un grupo de Pruebas Psicotécnicas que constituyen una primera aproximación de evaluación del perfil para el cargo de Juez de la República la cual parte de los objetivos misionales, la estructura jerárquica, los escenarios de trabajo y los tipos de gestión.*

*La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura espera entonces que el presente proceso de selección y en particular la Prueba Psicotécnica permitan evaluar a los ciudadanos más aptos para cumplir la función de administrar justicia buscando que puedan aportar valor adicional al desempeño del cargo al que aspiran, mediante su compromiso con los lineamientos estratégicos, con la Misión, la Visión, los Principios y los Valores institucionales, de modo que le permitan a la Entidad llegar a ser la clase de organización que el país espera que sea, para aportar a sus usuarios, sus trabajadores y a la sociedad".*

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.

La trayectoria laboral y Capacitación de cada aspirante, no necesariamente indica que pueda obtener el máximo puntaje; toda vez que las respuestas dadas, dieron a conocer el resultado respecto del cumplimiento de las competencias y características establecidas para el perfil del cargo por los constructores de la prueba, relacionadas entre otras con el liderazgo, autocontrol, toma de decisiones, pensamiento conceptual, responsabilidad ética y social, trabajo en equipo, extraversion y neuritismo.

No obstante cabe señalar, que el objetivo de la prueba es medir las competencias del aspirante al cargo, y no evaluar aspectos como experticia o capacitación, toda vez que esos factores se encuentran dentro de la etapa clasificatoria.

Adicionalmente, me permito manifestar que no necesariamente es determinante el desempeño en otros procesos de selección, teniendo en cuenta que correspondían a cargos de inferior categoría, con competencias y responsabilidades diferentes a las que en la presente convocatoria se evalúan.

- ***Tropicalización de la prueba o la validación de la misma para el contexto colombiano.***

De acuerdo con la información suministrada por el constructor de la prueba "La validez se refiere al grado en que la evidencia empírica y la teoría respaldan la interpretación de los

*puntajes de una prueba. Según los estándares de la AERA, la validación es la consideración fundamental del proceso de desarrollo y evaluación de una prueba. Es la que garantiza que la prueba mida lo que dice medir.*

*El proceso de validación implica la acumulación de evidencia sólida y científica para el modo en que se interpretarán los puntajes de la prueba, ya que no se validan los instrumentos sino que el uso que se hace de ellos.*

*La validación se inicia en la etapa de especificación de la prueba cuando se delimitan explícitamente el propósito de la prueba y sus usos, así como las inferencias e interpretaciones que se harán de ella.*

*La validación es un ejercicio conjunto de los equipos que elaboran las pruebas y de los que las utilizarán. Los que desarrollan las pruebas son responsables de la elaboración de argumentos sólidos que avalen los usos propuestos de la prueba y también les corresponde reunir la evidencia teórica y empírica. Los usuarios deben evaluar la evidencia que justifica el uso de la prueba en contextos particulares.*

*Según la AERA la evidencia debe provenir de los análisis siguientes:*

- \* Análisis de los contenidos.*
- \* Análisis de los procesos utilizados por los evaluados para responder la prueba.*
- \* Análisis de la estructura interna de la prueba.*
- \* Análisis de la relación de los puntajes de la prueba con variables externas a la prueba.*
- \* Análisis de las posibilidades de generalizar la utilidad de la prueba a otros contextos.*
- \* Análisis de las consecuencias producidas por las pruebas.*

*Si bien se puede reunir evidencia de validez a partir de las primeras Etapas de la construcción de un instrumento, el verdadero esfuerzo en este sentido no se puede desarrollar sino hasta que el instrumento está en su forma final.*

*Otro aspecto relevante a estudiar es la confiabilidad de los instrumentos. Ésta se refiere a la consistencia de las mediciones cuando ellas se repiten en el tiempo en la misma población o grupos.*

*En general, no se acepta más de un 10% de variación en el desempeño de ambas partes.*

*Los estudios de confiabilidad son una consideración necesaria para legitimar una prueba, pero no reemplazan los estudios de validez antes descritos."*

- **La prueba psicotécnica de la Convocatoria 20 se llevó a cabo con la Convocatoria 22**

Acorde con lo establecido en el instructivo para presentación de las pruebas psicotécnicas, se dejó estipulado que fueron estructurados GRUPOS DE CARGOS O PERFILES Para efectos de la presentación de las pruebas Psicotécnicas, en seis (6) categorías: dentro de los cuales se destaca el **Perfil II: Jueces de Circuito.**

Así las cosas, la prueba Psicotécnica realizada para la convocatoria 20, es igual a la realizada para la convocatoria 22, en cuanto al perfil de Juez de Circuito, por lo cual no hay desigualdad en los parámetros o perfiles toda vez que son idénticos. Sin embargo, se señala que la Unificación de las pruebas de la convocatoria 20 y 22, se hizo por principios de economía y celeridad.

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

**RESUELVE:**

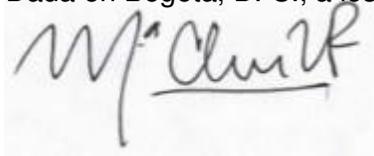
**ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR** la Resolución número CJRES15-239 de 10 de septiembre de 2015, respecto del puntaje obtenido por la doctora **JULIANA SALAZAR LONDOÑO**, identificada con cédula de ciudadanía número 30.235.526 de Manizales, en los ítems de experiencia adicional y docencia y prueba psicotécnica, por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

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

**ARTÍCULO 3º.- NOTIFICAR** esta Resolución mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en la Secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. De igual manera se informará a través de la página web del Consejo Superior de la Judicatura, [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co).

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C., a los veinte (20) días del mes de abril de dos mil dieciséis (2016)



**MARÍA CLAUDIA VIVAS ROJAS**  
Directora

UACJ/MCVR/MPES/AVAM