



**RESOLUCIÓN No. CJR18-302
(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 de elegibles.

La doctora **DORA EVELIA CORREDOR CRUZ**, identificada con la cédula de ciudadanía 51.898.812, forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala de Familia, código 220401**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en los factores de capacitación adicional y de prueba psicotécnica, interpuso recurso de reposición el día 30 de enero de 2018, dentro del término establecido para ello, el cual fundamenta en que para el factor capacitación envió tres títulos de especializaciones en Derecho de Familia, Procesal y Penal, por los que sólo le otorgaron 10 puntos, pese a que el Acuerdo señala que cada uno de ellos debe valer 5 puntos y argumenta que dichas especializaciones son inherentes al desarrollo de las actividades en familia dado que en penal, se tipifican los delitos como violencia intrafamiliar, abandono de menores o persona desvalidas, mendicidad, adopción irregular entre otros, y en consideración a que la protección a la familia es un mandato constitucional.

En cuanto a la prueba psicotécnica, solicita que sea revisado el cuadernillo de respuesta y la estructura de la prueba, por considerar que se evidencian varias falencias dentro del examen como que la calificación es subjetiva y que la misma carece de poder de discriminación, al no medir individualmente para saber si es apto o no para el desempeño del cargo.

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 para los aspirantes como para la administración, de manera que bajo estos parámetros se revisará el acto administrativo aquí discutido.

A la doctora **DORA EVELIA CORREDOR CRUZ**, quien forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala de Familia, código 220401**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Curso de Formación Judicial	Total
51898812	302,05	136,00	60,00	10,00	0,00	154,84	662,89

Factor Capacitación Adicional

El requisito mínimo requerido para el cargo de inscripción de conformidad con el artículo 127 numeral 2.º de la Ley 270 de 1996 y del artículo 3.º numeral 1.2 del Acuerdo de convocatoria es:

"Tener título de abogado expedido por universidad reconocida oficialmente y/o convalidado conforme a ley."

De otra parte el numeral 5.2 de la convocatoria establece la etapa clasificatoria, así:

"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 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": subrayado fuera de texto.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo de convocatoria se tiene que para el cargo de Magistrado de Tribunal especialidad de Familia, se establecieron los siguientes títulos de postgrados:

Especialidad Cargo de Aspiración	Postgrados que aplican a la totalidad de Cargos Especialidades y 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.

Por lo que, lo que exceda a los requisitos mínimos será valorado, dentro del factor capacitación adicional, al tenor de lo dispuesto en el numeral 5.2 IV del Acuerdo de convocatoria.

Al revisar los documentos aportados por la recurrente, en la oportunidad prevista para todos los concursantes, esto es, al momento de la inscripción, se encontraron los siguientes relacionados con capacitación:

Título	Institución	Puntaje
Especialización en Ciencias Penales y Criminológicas.	Universidad Externado de Colombia	De conformidad con lo establecido en el Acuerdo de convocatoria, esta especialización no se encuentra relacionada en la especialidad de Familia, como tampoco está incluida en la relación de postgrados que aplican a la totalidad de especialidades de funcionarios. 0,00 puntos
Especialista en Derecho Procesal	Universidad Libre	5.00
Especialista en Derecho de Familia	Universidad Libre	5.00
TOTAL		10.00

Conforme a lo anterior, a la recurrente le corresponde una puntuación de diez (10) puntos en el factor recurrido, que es el máximo permitido por especializaciones y el que le fue asignado en la resolución impugnada.

Por lo anterior, no hay lugar a modificar el acto impugnado y en tal virtud será confirmado, como se ordenará en la parte resolutive de la presente actuación.

Factor Prueba Psicotécnica

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

"Con respecto al contenido de la reclamación de la aspirante DORA EVELIA CORREDOR CRUZ, identificada con C.C. 51.898.812, quien participa en el cargo de Magistrado de Tribunal Superior - Sala de Familia, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde manifiesta que "...solicito se revise el cuadernillo de respuesta de la prueba. Fundamento mi recurso en que la finalidad de estas pruebas es evaluar el potencial del aspirante y se evidencia que el examen presenta falencias...El contenido de las preguntas origina que la calificación obtenida por una persona en la prueba depende del juicio subjetivo del calificador...La prueba carece de poder de discriminación porque no mide diferencias individuales, desde el punto de vista del objeto evaluado que permitan señalar si un aspirante es potencialmente apto o no para desempeñar el cargo..."

Con respecto a lo mencionado, inicialmente es menester recordar que la prueba psicotécnica se rige por los principios constitucionales de igualdad (Artículo 13); protección estatal al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25) y el derecho de todos los ciudadanos a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Artículo 40).

"El concurso de méritos es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, se determina su inclusión en el Registro de Elegibles y se fija su ubicación en el mismo." (Artículo 164, Ley 270 de 1996).

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

Con respecto al contenido de las preguntas, es importante recordar que 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 y en ese sentido se creó el contenido de las preguntas que para el caso de Magistrado de Tribunal Superior - Sala de Familia estaban enmarcadas en el perfil "Magistrados Tribunal Superior" que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura definió agregando que 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.

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 • Laboral • Promiscuo de Familia • Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad • Promiscuo • Administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala Civil • Sala Penal • Sala Laboral • Sala Familia • Sala Civil - Familia • 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

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.*

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 se garantiza 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 pues como se detalla a continuación, se siguieron todo los protocolos.

En la calificación de la prueba psicotécnica es importante tener en cuenta el procedimiento que se llevó a cabo para la calificación y el análisis psicométrico y estadístico de esta

prueba, así como la generación de los resultados obtenidos por los aspirantes que la presentaron.

El análisis y calificación del Componente Competencias y atributos de personalidad se realizaron en tres fases a saber:

Fase I: Diseño y Validación del Perfil Ideal.

Con el fin de conocer el porcentaje de ajuste del candidato a cada empleo, se diseñó con expertos en las variables a medir, un perfil ideal por tipo o grupo de prueba. El nivel de ajuste del candidato a este perfil, se expresó con un porcentaje, que fue publicado como calificación de la prueba de competencias.

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.

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

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.

En mérito de lo expuesto y a que 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, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada."

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:

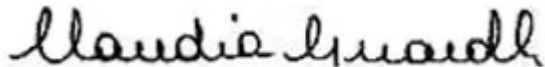
ARTÍCULO 1.º: CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado a la doctora **DORA EVELIA CORREDOR CRUZ**, identificada con la cédula de ciudadanía 51.898.812, quien forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala de Familia, código 220401**, en los factores de capacitación adicional y prueba psicotécnica, por la razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO 2.º: Contra la presente resolución no procede ningún recurso en vía administrativa.

ARTÍCULO 3.º: NOTIFICAR esta resolución mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en la secretaría del Consejo Superior de la Judicatura. De igual manera se informará a través de la página web de la Rama Judicial www.ramajudicial.gov.co.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.

Directora

UACJ/CMGR/MCVR/MCSO/AVAM