



**RESOLUCIÓN No. CJR18-314  
(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 número 956 de 2000 y, teniendo en cuenta los siguientes

**ANTECEDENTES**

La Sala Administrativa, hoy 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 PCSJSR18-1 de 2018 fueron expedidos los citados registros de elegibles.

La doctora, **LINDA JOHANNA SILVA CANIZALES**, identificada con la cédula de ciudadanía 31.571.130 forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, código 220303**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en el factor prueba psicotécnica, el día 2 de febrero de 2018, dentro del término establecido para ello, interpuso recurso de reposición, el cual fundamenta en que desconoce las razones que sustentaron la calificación, toda vez que no le suministraron los análisis psicométrico de confiabilidad y validez de la prueba, ni el detalle de los tipos de prueba, la asignación de valores de los ítems, los resultados alpha de cronbach y alpha de cronbach estandarizados, los análisis de confiabilidad interna y el análisis psicométrico, lo cual vulnera el principio de contradicción y es motivo suficiente para revocar el acto y otorgar un mayor puntaje. Añade que no se le dio contestación a la petición presentada el 18 de enero de 2018, en la que solicitó esta información de su prueba psicotécnica.

Para resolver, se efectúan las siguientes,

**CONSIDERACIONES**

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 2013, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, por tanto de ineludible observancia y cumplimiento tanto para los aspirantes como para la administración, de manera que bajo estos parámetros se revisará el acto administrativo aquí discutido.

A la doctora, **LINDA JOHANNA SILVA CANIZALES** quien forma parte del registro de elegibles para el cargo, **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, código 220303**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Curso de Formación judicial	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Total
31571130	320,26	12,00	169,74	9,11	0,00	0,00	511,11

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

### **Factor Prueba Psicotécnica**

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

*"Con respecto al contenido de la reclamación de la aspirante LINDA JOHANNA SILVA CANIZALEZ, identificada con C.C. 31,571,130, quien participa en el cargo de Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde manifiesta "...solicito se revoque la decisión contenida en la Resolución PCSJSR18-1 del 12 de enero de 2018, respecto de la calificación a mi asignada en la prueba psicotécnica (12.00), para en su lugar concederme el puntaje máximo de calificación (200) o en subsidio se recalifique la prueba, asignando la calificación de corresponda y explicitando en el nuevo acto administrativo las razones que determinaron la decisión..."*

*En atención a su comunicación de la referencia, en lo relacionado con la prueba psicotécnica, nos permitimos precisarle lo siguiente:*

*1. El objetivo de la evaluación es "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).*

*2. 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. 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.*

3. La Unidad de Administración de la Carrera Judicial bajo el marco de la implementación del Código General del Proceso, ha venido trabajando en la definición de Perfil del Juez, para determinar quién es "el mejor juez posible;" así las cosas, dada la naturaleza de la Rama Judicial, se han diseñado un grupo de Pruebas Psicotécnicas que constituyen una primera aproximación 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.

4. En el instructivo publicado con antelación a la aplicación de las pruebas como orientación para la presentación de las mismas por parte de los aspirantes, se indica que:

"- En esta prueba no existen respuestas correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintas formas de actuar y diferentes puntos de vista."

"- Es importante que el aspirante conteste con SINCERIDAD todas las preguntas."

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.

5. La prueba Psicotécnica de la Convocatoria 22 de 2013 obedece al empleo de procedimientos sistemáticos y rigurosos en su construcción, validación y calificación, reconocidos por la comunidad científica y catalogados en el Standards for Educational and Psychological Testing, elaborado por la American Educational Research Association (AERA), la American Psychological Association (APA) y el National Council on Measurement in Education (NCME), y en el Standards for Quality and Fairness, desarrollado por el Educational Testing Service (ETS), y no en el oscurantismo, la infalibilidad y la inmutabilidad, como usted sugiere.

6. En la fase de calificación se realizaron los procedimientos psicométricos desde el punto de vista de la Teoría Clásica de los Test y del Modelo de Rash, que permiten obtener evidencias de la Validez y Confiabilidad de cada una de las pruebas, así como de la efectividad de los ítems incluidos. Se realizó:

**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 en Excel que refleja fielmente las respuestas de los evaluados a cada uno de los ítems de los dos componentes de la prueba psicotécnica.

**Diligenciamiento de las claves de respuesta en las bases de datos:** Una vez se cuente con el String de respuestas, se procedió a comparar las respuestas de los aspirantes con el perfil ideal diseñado por expertos.

**Conversión de las alternativas de respuesta en códigos binarios:** Una vez se cotejen las respuestas de los aspirantes con las claves de respuestas se generará una matriz de datos binarios que permitirá establecer el número de aciertos de cada aspirante en cada componente y en la prueba total.

**Generación de las bases totales por prueba:** Una vez depurada cada una de las bases y revisadas las posibles inconsistencias, se procederá a eliminar la información que no es pertinente para el posterior análisis psicométrico.

**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.

**Análisis de la Consistencia Interna de cada componente y la prueba total (desde la Teoría Clásica de los Test (TCT):** El alfa de Cronbach permitirá obtener evidencia en favor de la estructura interna de las pruebas y de cada uno de los componentes que las constituyen.

7. Para los análisis psicométricos y calificación, se generaron los resultados de los análisis psicométricos de confiabilidad y validez de la prueba psicotécnica. 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. 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 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. 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. Se dejó la misma valoración para los que se redactaron de manera directa. Toda esta verificación según compromisos contractuales fueron entregados en su momento al contratante Consejo Superior de la Judicatura por parte del operador.

8. En la prueba de funcionamiento ejecutivo que estaba conformada por 40 preguntas que correspondían a 8 diferentes aspectos: Procesos atencionales, Planeación y organización, Categorización, Memoria de trabajo, Capacidad de control inhibitorio, Autocontrol, Flexibilidad cognitiva y Resolución de problemas; es decir que cada aspecto tenía 5 preguntas asociadas. Todos los aspirantes respondieron la misma prueba, pues solo se diseñó una forma de prueba dado que por constructo no hay diferenciación por nivel de cargo o profesión para presentar un buen desempeño a nivel de funcionamiento ejecutivo. Las instrucciones de diligenciamiento implicaban ordenar las opciones presentadas para cada enunciado, es decir, cada opción debía tener un número diferente entre el 1 y el 4.

9. Para la calificación prueba funcionamiento ejecutivo, se obtuvo el puntaje directo para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba. Esto se hizo asignando una puntuación de 1 a cada opción valorada de acuerdo con lo que se presentó en la tabla 99. Cuando no había correspondencia entre la valoración dada por el aspirante y la propuesta como correcta, se asignó una puntuación de 0.

10. Para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba, se llevó 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 procedió 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 obtuvieron transformando las puntuaciones directas de las pruebas a una escala con una media de 50 y una desviación estándar de 10.  
 $PT = 50 + (10 \times Z)$ .

*11. Dado que el puntaje de la prueba psicotécnica se ponderaba con un total de 200 puntos según los términos de la convocatoria, y esta prueba estaba compuesta tanto de la prueba psicotécnica como la de funcionamiento ejecutivo, se decidió asignar 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 llevó 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.*

*12. Finalmente nos permitimos informarle que en el proceso de calificación de las pruebas se incluyen procedimientos de verificación tanto en la lectura o captura de las respuestas, así como en el procesamiento mediante el cual se obtienen las puntuaciones y verificaciones previas a la publicación de las mismas, de tal modo que se descarten errores eventuales como los que aduce en su comunicación; por tal razón, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada."*

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 usted durante la ejecución de la misma, por lo que frente al factor esta puntuación será confirmada como se ordenará en la parte resolutive.

Finalmente, se aclara que la Universidad de Pamplona, con el fin de dar aplicación a los protocolos de seguridad necesarios, subcontrató con la empresa de valores Thomas Greg and Sons, la custodia de la información y documentación relacionada con la prueba de conocimientos y psicotécnica de dicha Convocatoria; así, en virtud del contrato de Consultoría 112 de 2013, aún no se ha hecho la entrega al Consejo Superior de la Judicatura de la documentación y soportes relacionados con las claves e información relativas a las pruebas de conocimientos y psicotécnicas realizadas por la Universidad de Pamplona en la mencionada Convocatoria.

Por último, resulta pertinente indicarle a la recurrente que esta Unidad dio contestación a su petición de información sobre la prueba psicotécnica a través de oficio CJO18-334 del 2 de febrero de 2018, notificado vía correo electrónico en la misma fecha.

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

#### **RESUELVE:**

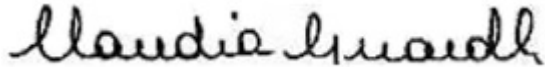
**ARTÍCULO 1º: CONFIRMAR** la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los Registros de Nacionales de Elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado a la doctora **LINDA JOHANNA SILVA CANIZALES**, quien forma parte del registro de elegibles para el cargo **Juez Laboral Municipal de Pequeñas Causas, código 220303**, en el factor prueba psicotécnica, por la razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

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

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

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

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



**CLAUDIA M. GRANADOS R.**  
Directora

UACJ/CMGR/MCVR/ERC