



**RESOLUCIÓN No. CJR18-333
(Mayo 29 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 nacionales de elegibles.

La doctora **MARÍA CLARA OCAMPO CORREA**, identificada con la cédula de ciudadanía 43.200.069, forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrada de Tribunal Superior, Sala Civil-Familia, código 220501**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en el factor de prueba psicotécnica, interpuso recurso de reposición el día 31 de enero de 2018, dentro del término establecido para ello, el cual fundamenta que para estas pruebas se debe realizar un análisis psicométrico, por lo que requiere todo el informe y comportamiento de la prueba como de los ítems y el modelo de calificación, grupos normativos y perfiles, con el fin de tener un comparativo, al igual que el análisis de distractores e indicadores cuantitativos, ofreciendo conclusiones respecto del comportamiento de la prueba aplicada, adicionalmente solicita los marcos conceptuales en el cual se basa la prueba, referente teórico o referentes de soporte de prueba.

Del análisis psicométricos solicita el comportamiento de la prueba respecto de la confiabilidad, validez, análisis factorial, parámetros de discriminación de ítems, análisis de distractores y por tanto se reponga la calificación de 116 puntos, toda vez que ostenta aptitudes superiores para desempeñar el cargo, dada la experiencia y los rasgos relevantes de su personalidad.

Dado que la prueba es cuantitativa, los cargos deben estar dados numéricamente, para tener clara las escalas valorativas y todo el modelo de calificación

Por lo anterior solicita la revisión del puntaje asignado, precisando los criterios adoptados al respecto y se proceda al ajuste.

Para resolver, se efectúan las siguientes,

CONSIDERACIONES

En ejercicio de la delegación conferida mediante el Acuerdo 956 de 2000, esta Unidad procede a resolver el recurso de reposición en los siguientes términos:

Conforme lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y tal como se regló en el artículo 3°. del Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, 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 **MARÍA CLARA OCAMPO CORREA**, para el cargo de **Magistrada de Tribunal Superior, Sala Civil-Familia código 220501**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Curso de Formación Judicial	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Total
43.200.069	311,84	116,00	196,64	31,33	0,00	0,00	655,81

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

Factor Prueba Psicotécnica

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

“Con respecto al contenido de la reclamación del aspirante MARÍA CLARA OCAMPO CORREA, identificado con C.C. 43.200.069, quien participa en el cargo de Magistrado de Tribunal Superior Sala Civil-Familia, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en en donde manifiesta “...Por lo todo lo expuesto, solicito se reponga mi calificación de 116, toda vez que ostento aptitudes superiores para desempeñar el cargo, dada mi experiencia y mis rasgos relevantes de personalidad. En caso contrario, por favor darme a conocer los resultados y como fue toda la calificación realizada. Ya que la prueba es cuantitativa, los perfiles dados para los cargos deben estar dados numéricamente; para poder tener claras las escalas valorativas y todo el modelo de calificación...”, inicialmente es importante decir 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). Adicionalmente, “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.

La prueba psicotécnica realizada 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).

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 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. La responsabilidad, la afabilidad, la apertura a la experiencia, el neuroticismo, la extraversión y la deseabilidad social fueron tenidas en cuenta.

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. Acá, se tienen en cuenta cuatro componentes que son formulación de metas, planificación, implementación de planes y ejecución efectiva de los planes.

La empresa Alpha Gestión se encargó de la construcción de las pruebas y del procesamiento de los datos. El gerente general de la empresa se encargó directamente de estar al frente de este proceso. El análisis de la consistencia interna de cada componente y la prueba total (desde la teoría clásica de los test (TCT) se hizo por medio de alfa de Cronbach y permitió obtener evidencia en favor de la estructura interna de las pruebas y de cada uno de los componentes que las constituyen. 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. Estos análisis fueron llevados a cabo con el paquete estadístico IBM SPSS y entregados en su momento a la Unidad de Administración de Carrera Judicial, indicadores que se analizaron para cada uno de los seis (6) grupos y para responsabilidad, afabilidad, apertura a la experiencia, neuroticismo, extraversión y deseabilidad social. 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. En todos los seis grupos la homogeneidad de las seis pruebas medidas y a su vez para cada uno de los factores, obtuvieron entre los ítems tuvieron una correlación media o alta entre sí, lo cual fue posible mediante análisis rigurosos de los coeficientes de todos los ítems para identificar los ítems con indicadores no apropiados lo que al final permitió hacer el análisis con los ítems que cumplían adecuadamente con la correlación.

En análisis de la estructura factorial de cada componente desde la teoría clásica de los test (TCT), se proporcionó informe de la validez de constructo de cada una de las pruebas, mediante la determinación del porcentaje de varianza explicada para cada componente y en todos los casos se obtuvo un porcentaje muy alto. Se llevó a cabo un análisis factorial con todos los ítems incluidos para la calificación utilizando método de extracción de Componente principales y rotación Varimax, con el fin de verificar la congruencia de las escalas y sus ítems con los sustentos teóricos que las respaldaban.

Como parte de compromisos contractuales se entregó a la Unidad de Administración de Carrera Judicial documentos en en donde se surte suficientemente el marco conceptual y teórico en lo concerniente a constructo “personalidad”, validez de las medidas de personalidad para predecir el desempeño laboral, la agrupación de las características de personalidad en factores altamente estables como el neuroticismo, la extraversión, apertura a la experiencia, afabilidad y rectitud. Autorías bibliográficas como (Salgado, 1997), (Hurtz y Donovan, 2000), (Tett, Jackson y Rothstein, 1991), (Andresani y Nestel, 1976), (Kern, 1992), (Judge, Héller y Mount, 2002), (J. Hogan y Holland, 2003), (Dudley, Orvis, Lebiecki y Cortina, 2006), (Borman, Penner, Allen y Motowidlo, 2001), (LePine, Erez y Johnson, 2002), (Colquitt, LePine y Noe, 2000), (Born, Willemseny Van Der Molen, 2005), (Zhao y Seibert, 2006), (Judgeyllies, 2002), (Steel, 2007), (Feist, 1998), (Hough, 1992), (Judge, Bono, Ilies y Gerhardt, 2002), (Bono yJudge, 2004), (Peeters, Van Tuijl, Rutte y Reymen, 2006), (Ng, Eby, Sorensen y Feldman, 2005), (Clarke y Robertson, 2005), (Rothstein y Goffin, 2006).

Finalmente, en el proceso de calificación de estas pruebas, se incluyeron procedimientos de verificación tanto en la lectura o captura de las respuestas, así como en el procesamiento mediante el cual se obtienen las puntuaciones y verificaciones previas a la publicación de las mismas, de tal modo que se descarten eventuales errores y que la calificación otorgada corresponda a las respuestas dadas por cada uno de los aspirantes; por tal razón, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada.”

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

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

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

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

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

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; la cual aún no ha sido entregada al Consejo Superior de la Judicatura, dado que se encuentran en cadena de custodia por la Fiscalía.

Adicionalmente es preciso señalar que además de la reserva legal que cubre la prueba, ésta es objeto de cadena de custodia dentro de una investigación que cursa en la Fiscalía General de la Nación – Fiscalía 56 Seccional, destacada ante la Dirección Seccional del CTI, Radicado 110016000088201400026, cualquier solicitud de copia de dichos documentos debe ser autorizada por el mencionado despacho, so pena de que se rompa la cadena de custodia.

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:

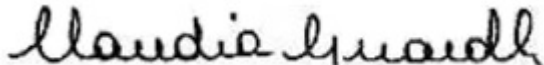
ARTÍCULO 1º. CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado a la doctora **MARÍA CLARA OCAMPO CORREA**, identificada con la cédula de ciudadanía 43.200.069, para el cargo de **Magistrada de Tribunal Superior, Sala Civil-Familia, código 220501**, en el factor de 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.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los veintinueve (29) días del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCSO/ERT.