



**RESOLUCIÓN No. CJR18-375
(Junio 19 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.

El doctor **GUILLERMO SANABRIA CRUZ**, identificado con la cédula de ciudadanía 79.391.668, forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior - Sala Penal código 220201**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en el factor de prueba psicotécnica, interpuso recurso de reposición el día 24 de enero de 2018, dentro del término establecido para ello, el cual fundamenta en que la prueba psicotécnica carece de respuestas correctas o incorrectas; que el puntaje asignado resulta desproporcionado si se compara con el obtenido por otros concursantes, pues dicha prueba solo busca conocer rasgos de la personalidad y de conducta del concursante. Por último, solicita se revise la calificación teniendo en cuenta que sus respuestas fueron emitidas de manera coherente y armónica, y además, demanda le sean explicados los parámetros que se tuvieron en cuenta al evaluar dicha prueba.

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, 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.

Al doctor **GUILLERMO SANABRIA CRUZ**, quien forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior - Sala Penal código 220201**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Curso de Formación Judicial	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Total
79.391.668	330,52	122,00	177,80	60,00	20,00	0,00	710,32

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 la prueba psicotécnica, me permito citar a continuación los argumentos expuestos por el constructor de la prueba:

“El aspirante GUILLERMO SANABRIA CRUZ, identificado con C.C. 79.391.668, específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, manifiesta “...Mi recurso pretende que se revise y reconsidere la calificación asignada al suscrito en el ítem de “prueba psicotécnica”, con base en los siguientes breves argumentos: 1. Por su naturaleza, la prueba psicotécnica carece, en estricto sentido, de respuestas correctas o incorrectas. Sus preguntas solamente pretenden conocer rasgos de personalidad y de conductas de discente. Bajo ese criterio, me causa sorpresa que dentro de los primeros treinta (30) integrantes del registro de elegibles para magistrado Sala Penal, dieciocho (18) de ellos, superan al suscrito concursante con calificaciones notoriamente superiores, lo cual, repito, no parece normal en este tipo de pruebas. 2. En efecto, a título de ejemplo, señalo la calificación o puntaje obtenido por algunos concursantes para Magistrado Sala Penal:...”, presenta una lista de aspirantes y puntajes, y continúa: “...3. Si se tiene en cuenta que la calificación asignada al suscrito concursante de 122 puntos, es fácil concluir la desproporción en relación a los altos puntajes ya relacionados, obtenidos por mis rivales y concursantes. 4. Mi pretensión es que se revise y reconsidere mi calificación, habida cuenta de que mis respuestas (que no son correctas ni incorrectas), no deben tener una calificación tan drástica, máxime cuando las respuestas fueron emitidas de manera coherente y armónica. 5. De no ser posible lo anterior, solicito que al resolver el presente recurso, esa instancia me explique los parámetros que fueron tenidos en cuenta al momento de evaluar la prueba psicotécnica, y que justifican el elevando puntaje de otros concursantes, y el bajo puntaje obtenido por el suscrito...”

1. La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura agrupó los empleos convocados a concurso según el nivel y las funciones de los cargos, en seis (6) categorías¹, como se aprecia a continuación:

Perfil I: Jueces Municipales	Perfil II: Jueces de Circuito	Perfil III: Magistrados Tribunal Superior
---	--	--

¹ Anexo Técnico N° 1 del Pliego de Condiciones.

<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	Tribunal	Perfil V: Magistrados Sala Disciplinaria Consejo Seccional de la Judicatura	Perfil VI: Magistrados Sala Administrativa Consejo Seccional de la Judicatura

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. 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.*
- *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.*

3. 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 eventuales 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.

4. *En cuanto a los procedimientos de calificación de la prueba psicotécnica es importante tener en cuenta que 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 realizó 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.

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.*
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

5. 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.

6. 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.

Componente de Funcionamiento Ejecutivo

Se obtiene el puntaje directo para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba. Esto se hace asignando una puntuación de 1 a cada opción valorada de acuerdo con lo que se presentó en la tabla 99. Cuando no exista correspondencia entre la valoración dada por el aspirante y la propuesta como correcta, se asignará una puntuación de 0.

Para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba, se lleva 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 procede 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 obtienen transformando las puntuaciones

directas de las pruebas a una escala con una media de 50 y una desviación estándar de 10.

$$PT = 50 + (10 \times Z).$$

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 la 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, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada.”

Así, de acuerdo con lo certificado por la Universidad de Pamplona, se adelantaron los protocolos establecidos para la calificación de la prueba psicotécnica.

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, sin que resulte viable practicar pruebas adicionales, no previstas en la convocatoria, que es la regla que regula el proceso de selección.

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 al doctor **GUILLERMO SANABRIA CRUZ**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 79.391.668, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior - Sala Penal código 220201**, en el factor de prueba psicotécnica, por las razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

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

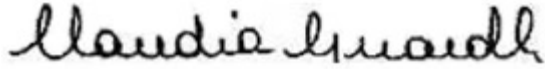
ARTÍCULO 3º.: **NOTIFICAR** esta resolución mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en la secretaría del Consejo Superior de la Judicatura. De igual

Hoja No. 7 Resolución CJR18-375 de junio 19 de 2018 *“Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición”*

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 diecinueve (19) días del mes de junio del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.

Directora

UACJ/CMGR/MCVR/MPES