



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

**RESOLUCIÓN No. CJRES12-252
(11 de julio de 2012)**

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

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

En ejercicio de la facultad conferida por el Acuerdo No. 956 de 2000, y
teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES:

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo No. PSAA08-4591 de 2008, proferido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura convocaron a Concurso de Méritos para los cargos de empleados de carrera de los Consejos Seccionales de la Judicatura y Direcciones Seccionales de Administración Judicial, que existen en los Distritos Judiciales de su circunscripción territorial.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, mediante Resolución CSJA-163 de abril 14 de 2011, publicó los resultados de la prueba de aptitudes y conocimientos, dentro del concurso de méritos destinado a la conformación del registro seccional de elegibles, para la provisión de los cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Medellín-Chocó, convocado mediante el Acuerdo No. 440 de 2009.

La citada resolución, fue notificada conforme lo dispuso la convocatoria, mediante su fijación en la secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional, durante ocho (8) días hábiles, entre el 15 de abril y el 3 de mayo de 2011.

Contra dicho acto administrativo, el señor **GUILLERMO LEON CASTAÑO NARANJO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **71.610.419** de Medellín, el día 6 de mayo de 2011, es decir dentro del término legal, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación.

Las razones de inconformidad, se resumen así:

1. Considera que debe analizarse la metodología aplicada a la prueba, como quiera que debe preguntarse cómo han desempeñado con eficiencia los cargos sin reunir la capacidad para ocuparlos bajo el sistema de carrera.

2. Manifiesta que en la prueba de aptitud había una pregunta erróneamente formulada, además, en las preguntas de conocimiento no se establece una relación con las funciones.
3. La forma como se calificó la prueba contiene una violación al derecho al trabajo, dado que no fue aprobada ni si quiera por el 20% de los participantes.

El recurso de reposición fue resuelto por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, mediante la Resolución CSJA-SA-0524 de noviembre 24 de 2011, no reponiendo la decisión y concediendo para ante esta Sala, el de apelación subsidiariamente interpuesto.

EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA:

La H. Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo No. 956 del 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, apelación, en los procesos de selección, concursos y escalafón.

En ese orden de ideas, se procede a resolver el recurso interpuesto así:

1. Parte el impugnante de una apreciación personal y subjetiva, sobre la metodología aplicada a la prueba de conocimientos.

En este sentido se tiene que el Acuerdo de convocatoria No. 440 de 2009, expedido por la Sala Administrativa Seccional de Antioquia, en su numeral 5.1.1. establece:

"(...)

En el proceso de calificación de las pruebas de aptitud se tendrán en cuenta los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996, y se construirán escalas estándar de 1 a 1000. De igual manera se procederá con la valoración de la prueba de conocimientos

Para aprobar las pruebas de aptitud y de conocimientos requerirá obtener un mínimo de 800 puntos. Sólo los aspirantes que obtengan dicho puntaje en cada una de las pruebas podrán continuar en el concurso.

El diseño, administración y aplicación de las pruebas, será determinado por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, bajo la coordinación de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial".

Sobre el particular, la Sala Administrativa dentro del marco de su competencia en la administración de la carrera judicial, coordinó con la Universidad Nacional el diseño de las pruebas de aptitudes y conocimientos para los diferentes cargos. Las citadas pruebas tienen el carácter estructurado y objetivo que permiten la medición de conocimientos, aptitudes y habilidades definidas para los cargos objeto de la convocatoria cumpliendo con los requisitos de carácter psicométrico.

La construcción de las pruebas fue realizada por un grupo interdisciplinario de profesionales en las diferentes áreas del conocimiento con la participación de psicólogos especializados o con amplia experiencia en psicometría los cuales realizaron el diseño de los diferentes ítems o preguntas, mediante talleres en los cuales se validaron los contenidos, área de conocimiento, atributos y aptitudes que se pretendían evaluar.

Las principales características de estas pruebas son:

- i) La calificación obtenida por una persona en la prueba, es independiente del juicio subjetivo del calificador;
- ii) La prueba tiene una estructura previa, en la cual se determinan las características importantes de la misma (contenidos, temas, subtemas, tipos de preguntas, procesos cognoscitivos que pretende evaluar);
- iii) Todos los examinados son sometidos a las mismas condiciones para responder la prueba (cada pregunta sólo presenta determinado número de opciones de respuesta, de las cuáles sólo hay una correcta y el examinado debe elegir entre las mismas, aquella que considere correcta).
- iv) La confidencialidad de las preguntas, que se garantiza mediante estrictos controles,
- v) La claridad en el contenido de la pregunta y su respuesta correcta, previo análisis y aprobación para conformar el banco de preguntas,
- vi) La pertinencia de cada una de las preguntas, según la estructura de la prueba, los aspectos a evaluar y la garantía de obtener el objetivo general de la medición que se pretende.

De esta forma, una vez estructuradas las diferentes pruebas según el cargo o cargos para los cuales se concursa, se da aplicación a la **prueba de conocimientos** y aptitudes en los términos que fue regulado en la convocatoria a concurso de méritos, y una vez culmina ésta, se realizará el **análisis psicométrico** de las mismas para establecer el comportamiento de los aspirantes que las presentaron, para lo cual se realizó un i) análisis y validación de las preguntas o de los ítems ii) análisis integral y consistencia de la prueba, que consisten en obtener algunos datos estadísticos para cada una de las preguntas, con el fin de evaluar tanto la calidad de las mismas, como de su ubicación dentro

del examen. Observando i) Nivel de dificultad de la pregunta¹, ii) Poder de discriminación², y iii) Validez de cada una de las preguntas, entre otras.

Efectuada tal observación se lleva a cabo el **análisis de validez y confiabilidad** de la prueba, cuyo objeto es definir en qué grado la prueba utilizada evaluó el aspecto o rasgo, atributo o proceso cognoscitivo que se pretendió evaluar al momento de su estructuración, lo cual permite establecer la confiabilidad de la prueba.

Culminado el citado análisis, se procede a realizar la calificación de **las pruebas**, mediante la estructura óptica de las hojas de respuesta de los aspirantes y que comprende, entre otros, el siguiente procedimiento:

- a) Obtención de los puntajes brutos
- b) Análisis estadístico de las preguntas,
- c) Análisis cualitativo de las preguntas y
- d) Obtención de puntajes estándar,

El primero denominado, Obtención del puntaje bruto, hace referencia al número de preguntas que cada persona contesta correctamente. Dicho procedimiento lo realiza una máquina lectora de señales ópticas, del cual se obtiene un reporte de los puntajes brutos de los concursantes.

El segundo llamado Análisis estadístico de las preguntas, busca establecer las estadísticas sobre el comportamiento de cada una de las preguntas que conformaron la prueba, lo que conlleva a interpretar los datos estadísticos y evaluación de los mismos a la luz del contenido de cada pregunta, es decir, se efectúa el Análisis cualitativo de las preguntas. Para llevar a cabo este análisis, se reúne nuevamente al grupo encargado de la construcción de la prueba para que con base en los resultados del análisis estadístico se revise nuevamente cada pregunta y se interpretan los resultados estadísticos.

Finalmente, obtenidos los datos anteriores, se producen los puntajes estándar, los cuales están en relación directa con el número de preguntas contestadas correctamente por el concursante (puntaje bruto), **pero además establece una comparación entre el desempeño de la persona con relación a su grupo de referencia** (personas que aspiraron al mismo cargo y grupo en la misma seccional). En estas condiciones, el puntaje estándar **NO** es el número de preguntas que contestó correctamente el concursante.

¹ Índice de dificultad se calcula dividiendo en número de sujetos que contestan la pregunta correctamente entre el número total de personas que la abordan, así $P = N_c / N_t$

² Para analizar el poder de discriminación de una pregunta, se divide en dos el total de personas que contestó la prueba, uno es el grupo que obtuvo los mejores puntajes y otro es el grupo con los puntajes más bajos

Para su obtención se aplica la siguiente fórmula estadística:

$$Ps = \left(\frac{X - M}{d} * de \right) + Me$$

Ps = Puntaje estándar

X = Puntaje Bruto o No. de preguntas contestadas correctamente por el concursante

M = puntaje bruto promedio obtenido por el grupo de concursantes para un mismo cargo y especialidad

d = Desviación estándar de la prueba total o promedio de las diferencias que existen entre los puntajes y el puntaje promedio de todo el grupo que presentó la prueba.

de = Desviación estándar esperada para la prueba.

Me = Promedio de los puntajes esperados.

Entonces, la producción de puntajes estándar implica la división del grupo total de concursantes en varios subgrupos, según el cargo de aspiración y el cálculo de los puntajes promedios y desviación estándar para cada uno de los subgrupos.

Por lo anterior, la calificación final se da en puntaje estándar con decimales y no en puntaje bruto (Número de respuestas acertadas).

Así las cosas, se advierte que la calificación de la prueba de aptitud y conocimientos se apoya en un componente técnico y otro matemático; el primero lo realiza la lectora óptica y el segundo equivale a las fórmulas matemáticas ya referidas al recurrente; uno y otro que no corresponden al criterio subjetivo que pueda tener cada participante, al considerar haber obtenido un mayor número de preguntas correctas, que conllevan a obtener un mayor puntaje en las pruebas, al publicado para el caso por la Sala Seccional de Antioquia, pues se trata de pruebas objetivas dentro de la confiabilidad ya descrita.

2. En cuanto a que en la prueba de aptitud había una pregunta erróneamente formulada, además que en las preguntas de conocimiento no se establece una relación con las funciones, se ratifica lo señalado por la Seccional en el sentido que la Universidad Nacional, con quien se contrató el diseño, estructuración y aplicación de las pruebas de conocimientos, aptitudes y habilidades para los cargos de empleados de los Consejos Seccionales y Direcciones Seccionales de Administración Judicial, tuvo como referencia para la construcción de las pruebas, los Acuerdos expedidos por la Sala Administrativa sobre planta de cargos, funciones de las Áreas de Trabajo y cargos en concurso, teniendo en cuenta el nivel de los cargos convocados, el área de trabajo y el nivel de dificultad para la población evaluada; sin embargo, es posible encontrar temas comunes entre las diferentes áreas y niveles de los cargos, pero con diferentes grados diferenciales de dificultad.

De esta forma, las estructuras de las pruebas de aptitudes se construyeron discriminando niveles de cargos Asistencial, Profesional, Técnico y Auxiliar, y con diferentes niveles de exigencia y dificultad en el contexto de evaluación. En la estructuración de las mismas participaron grupos de expertos en las diferentes tipos de aptitudes, quienes definieron las estructuras de las pruebas.

Respecto a la prueba de conocimientos, como su nombre lo indica, mide los conocimientos del aspirante, relacionados con las responsabilidades y funciones de los diferentes cargos, así como del área de desempeño del cargo convocado definiendo los temas y subtemas pertinentes para cada uno de estos.

Adicionalmente, siguiendo las reglas de la convocatoria, se estableció en el numeral 5.1.1., que en el proceso de calificación de las pruebas se tendrán en cuenta los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996, y se construirán escalas estándar de 1 a 1000, lo cual se traduce en que las escalas se aplicaron por cada uno de los cargos convocados, atendiendo precisamente los perfiles o niveles ocupacionales por cargo.

Además, el artículo 161 de la Ley 270 de 1996, se correlaciona con los requisitos de cada cargo de aspiración, tema que se enmarca dentro de cada Acuerdo de convocatoria, más nada tiene que ver con las pruebas de conocimientos, que se limitan a observar como se dijo antes, los conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas del aspirante, más no a evaluar si tienen o no los requisitos del cargo, pues tal apreciación se efectúa con anterioridad a la prueba de conocimientos.

3. Finalmente, respecto a que en razón a la forma como se calificó la prueba, no fue aprobada ni si quiera por el 20% de los participantes, es errada, por cuanto debe partirse de que las pruebas tienen un carácter individual y dentro de las escalas estándar que se aplicaron, se miró el comportamiento de la población que presentó las pruebas por cargos y niveles, y según el número de cargos vacantes existentes, de tal suerte que el número individual de personas que perdieron la prueba, debe ser visto respecto a la población que se presentó para cada uno de los cargos y estos a su vez, frente al número de cargos convocados.

Así, estando revestidas la prueba de aptitudes y conocimientos de un carácter eliminatorio, contrario a lo afirmado, las estadísticas obtenidas permiten determinar que la confiabilidad, validez y consistencia interna de las pruebas aplicadas fue alta, pues ellas presentaron índices dentro de los rangos esperados, logrando una discriminación de los aspirantes que presentaron una ejecución acorde con los resultados previstos para cada uno de los cargos.

En consecuencia, no existe razón alguna que conlleve a reponer la resolución impugnada y por tanto, deberá confirmarse la Resolución No. CSJA 163 del 14 de abril de 2011, por medio de la cual la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, publicó los resultados de la prueba de aptitud y

conocimientos, obtenidos por el concursante señalados en la parte motiva del presente acto.

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

RESUELVE:

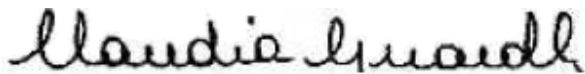
ARTÍCULO 1º: **CONFIRMAR** la Resolución No. CSJA 163 del 14 de abril de 2011, proferida por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, por medio del cual se publicaron los puntajes obtenidos en la prueba de conocimientos, aptitudes y habilidades técnicas, en desarrollo del concurso de méritos convocado por dicha Seccional, para la provisión de cargos de empleados de carrera de los Distritos Judiciales de su jurisdicción, respecto del **GUILLERMO LEÓN CASTAÑO NARANJO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. **71.610.419** de Medellín, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º: Contra la presente Resolución no procede ningún recurso y, en consecuencia, queda agotada la vía gubernativa.

ARTÍCULO 3º: **NOTIFÍQUESE** esta Resolución mediante su fijación en la respectiva secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Antioquia, por un término de ocho (8) días y para su divulgación, publíquese a través de la página web de la Rama Judicial www.ramajudicial.gov.co

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá., a los once (11) días del mes de julio del año dos mil doce (2012).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/MSAG/MECM