



RESOLUCIÓN N.º CJR26-0152 (25 marzo de 2026)

“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 sus facultades constitucionales y legales, en especial de las conferidas por el artículo 256 de la Constitución Política, los artículos 160, 162, 164, 165 y 174 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, y el Acuerdo PCSJA18-11077 de 2018, y

CONSIDERANDO

Que mediante el Acuerdo PCSJA18-11077 de 2018, el Consejo Superior de la Judicatura convocó a los interesados en vincularse a los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, a inscribirse al concurso de méritos destinado a la conformación de los registros nacionales de elegibles.

Que el aspirante **HERNANDO BLANCO GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía 80.033.623, inscrito para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala Civil código (270002)**, presentó recurso de reposición contra la Resolución CJR26-0012 de 13 de enero de 2026, a través de la cual se publicaron los resultados de cada uno de los factores que conforman la etapa clasificatoria, para el citado cargo.

El referido acto administrativo fue notificado mediante fijación por el término de cinco (5) días en el Consejo Superior de la Judicatura, del 14 al 20 de enero de 2026, y divulgado a través de la página web de la Rama Judicial y de los Consejos Seccionales de la Judicatura, en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 5.2 del artículo 3º del Acuerdo PCSJA18-11077 del 16 de agosto de 2018. Así mismo, se informó que contra dicha Resolución procedía el recurso de reposición, el cual debía interponerse dentro de los diez (10) días siguientes a su desfijación, de conformidad con lo establecido en los artículos 74 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, y en el numeral 5.3 del artículo 3º del Acuerdo de Convocatoria.

La inconformidad radica en que, a su juicio, en el puntaje de la prueba psicotécnica, se presentaron defectos técnicos en las preguntas y hojas de respuestas, los que pueden generar su invalidez en tanto, vulneran los principios de mérito y carrera administrativa, considera que el cuestionario de preguntas daba tres opciones de respuesta y la hoja de respuestas tenía cuatro opciones, hecho que lo indujo en error al marcar la D pretendiendo marcar la C. Solicita se mejore su puntaje a 200 o al máximo alcanzado por los demás aspirantes, para el mismo cargo o que se tengan por contestadas de forma correctas las que contestó en la casilla D, con la más alta calificación, o se acepte y asuma que la respuesta fue la C, para todas aquellas en que aparezca la D marcada o, que se tome como

resultado final de la prueba psicotécnica del suscrito, el promedio de la prueba psicotécnica de los aspirantes al mismo cargo y/o que sea repetida una nueva prueba psicotécnica para el recurrente. Adicionalmente solicita exhibición de los cuadernillos y hojas de respuesta.

En ejercicio de la delegación conferida por el Consejo Superior de la Judicatura en el numeral 5.3 del artículo 3º del Acuerdo PCSJA18-11077 de 2018, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial procede a resolver el recurso de reposición en los siguientes términos:

Conforme lo establece el artículo 162 de la Ley 270 de 1996 y se precisó en el artículo 3º. del Acuerdo PCSJA18-11077 de 2018, 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 **HERNANDO BLANCO GARCÍA** identificado con cédula de ciudadanía 80.033.623, inscrito para el cargo de Magistrado de Tribunal Superior – Sala Civil **código (270002)**, a través de la Resolución CJR26-0012 del 13 de enero de 2026¹ le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Código Cargo	Prueba de Conocimientos	Prueba Psicotécnica	Curso de Formación Judicial	Experiencia Adicional y Docencia	Capacitación Adicional	Total
80033623	270002	322,32	46,62	164,62	57,64	20,00	611,20

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

1. Prueba Psicotécnica

En relación con este factor, se transcribe en lo pertinente, lo dispuesto en el numeral 4.2 del artículo 3º del Acuerdo de Convocatoria, en los siguientes términos:

4.2. Etapa Clasificatoria

Comprende los siguientes factores: (...) ii) Prueba psicotécnica (...)

La puntuación se realizará así:

II) Prueba psicotécnica. Hasta 200 puntos. La prueba psicotécnica se aplicará en la misma sesión que las pruebas de aptitudes y conocimientos; tiene un puntaje máximo de 200 puntos y es de carácter clasificatorio. Sólo se publicarán los resultados de la

¹ “Por medio de la cual se publican los resultados de la etapa clasificatoria correspondiente al concurso de méritos para la provisión de los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, convocado mediante Acuerdo PCSJA18-11077 de 16 de agosto de 2018, para el cargo de Magistrado de Tribunal Superior – Sala Civil”

prueba psicotécnica de los concursantes que hayan aprobado las pruebas de aptitudes y conocimientos.

En relación con las pruebas psicotécnicas, y en cumplimiento del Contrato 096 de 2018 celebrado con la Universidad Nacional de Colombia, entidad encargada del diseño, estructuración, impresión, aplicación y calificación de las pruebas del concurso, así como de la lectura óptica y procesamiento de las hojas de respuesta, entre otras, dicha institución remitió a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial los puntajes obtenidos por cada uno de los participantes, junto con la información técnica derivada del proceso de evaluación.

Al efecto se tiene que, a solicitud de esta Unidad, la Universidad Nacional, entidad responsable de la construcción, aplicación y calificación de la prueba psicotécnica informó:

“1. Criterios de evaluación, ponderación y explicación de la fórmula aplicada-procedimiento de calificación y conversión a la escala final- informe técnico sobre la calificación y procesamiento-metodología psicométrica- tabla de conversión que transforma las respuestas del cuestionario en el puntaje de 0 a 200 puntos e indicación si se usó software automático y qué versión/algoritmo.

El Acuerdo de Convocatoria PCSJA18-11077 del 16 de agosto de 2018, señala que la calificación de la prueba psicotécnica se hará a partir de una escala estándar entre 1 y 200 puntos y es de carácter clasificatorio.

Para la calificación de la prueba psicotécnica, se asigna la puntuación para cada ítem de acuerdo con la opción marcada por cada aspirante y posteriormente se realiza una sumatoria de las puntuaciones, lo cual da cuenta del puntaje en esta prueba, teniendo en consideración que el puntaje máximo según la normativa es de 200 puntos.

La siguiente, es la puntuación según nivel de competencia:

- *Si la persona marca la opción alta tiene un puntaje de 2,857*
- *Si la persona marca la opción media tiene un puntaje de 1,901*
- *Si la persona marca la opción baja tiene un puntaje de 0,952*

Si una persona responde una pregunta con una marca en alguna otra opción diferente a A, B y C, o dejaba una omisión o un multimarca, obtendría un puntaje de cero (0) en dicha pregunta.

A continuación, se informa la fórmula aplicada:

PUNTAJE PRUEBA PSICOTÉCNICA = Sumatoria de las puntuaciones, según el nivel de competencia, a partir de las respuestas del concursante.

Esta fórmula, única y estandarizada, asigna puntos a cada ítem según la opción seleccionada por el aspirante, conforme al nivel de desarrollo de la competencia. Así, la suma total de los puntos obtenidos, determina el puntaje final en esta prueba. Las bases de datos fueron procesadas en R Studio, 2025.09.2 Build 418, y el algoritmo de la suma total corresponde a: $\text{sum}(\text{vector}, \text{na.rm} = \text{TRUE})$.

Esta misma fórmula se aplica de forma idéntica y uniforme a todos los concursantes, sin excepción alguna. La aplicación igualitaria y consistente de la fórmula es fundamental para garantizar el principio de equidad y el tratamiento en igualdad de condiciones entre todos los participantes. De esta manera se evita cualquier tipo de sesgo, discriminación o ventaja diferencial, asegurando que los resultados reflejen exclusivamente el desempeño individual en las competencias medidas y que el proceso evaluativo sea transparente, justo y conforme a los estándares psicométricos y a la normatividad vigente.”

De acuerdo con la verificación del examen, esto es, la revisión manual del cuadernillo correspondiente y su hoja de respuestas, realizada de manera individual, no se observó inconsistencia alguna en el proceso de calificación y por lo tanto, se confirma el puntaje comunicado.

Ahora bien, en relación con la solicitud de exhibición de los cuadernillos, las hojas de respuestas y las claves de respuestas estimadas como correctas por el constructor y calificador de la prueba psicotécnica, se precisa que esta Unidad, en atención a dicha petición, procedió a citar al aspirante a la jornada de exhibición realizada el 1 de marzo de 2026. A dicha jornada el recurrente asistió y con base a ello presentó escrito de complementación el 4 de marzo de 2026, en el que afirma que existen defectos en las preguntas y puntajes a las respuestas.

Adiciona que solamente ahora se informó que las preguntas tenían puntuación y escala Alta 2.857 puntos, Media 1,901 puntos y Baja 0,952 puntos, violando el debido proceso, señalando que no sabía cuál era la dinámica para responder el examen y que en las preguntas 170, 141, 171, 176 y 183 no se contempló la opción de puntaje medio, por lo que son defectuosas y no idóneas; descarta que puedan ser tenidas como preguntas con respuestas admisibles, por lo que deben ser excluidas o calificárselas como correctas con la puntuación más alta. Reitera que la prueba tiene vicios en el cuadernillo y la hoja de respuestas, de otra parte, aduce, que su calificación fue equivocada, por lo que pide sea revisada

Indica que el instructivo define que las alternativas A–B–C son de respuesta graduada. Sin embargo, la matriz de ponderación exhibida evidencia ítems en los que no existe el nivel medio (1,901) y, por tanto, el gradiente queda reducido a “máximo vs. mínimo”, lo que contradice la lógica de tres niveles: ítems 141, 170, 171, 176 y 183.

Sobre los anteriores argumentos, a continuación, se transcribe la información aportada por la Universidad Nacional en calidad de operador técnico, así:

- **Ficha técnica completa de la prueba psicotécnica, instrucciones y protocolo de aplicación.**

“Con el fin de garantizar que los principios de igualdad y mérito sean los rectores del concurso, con anterioridad a la aplicación de la prueba realizada el 24 de julio de 2022, se publicó en el sitio web oficial del concurso el documento denominado “Instructivo

para la presentación de las pruebas escritas”, el cual fue puesto a disposición de todos los aspirantes a nivel nacional.

En dicho Instructivo se proporcionó información clara, completa y detallada sobre todos los aspectos relevantes del examen. Dicho documento incluyó expresamente la estructura completa de las pruebas escritas, especificando: nombre de la prueba, autoría, año, población objetivo, idioma, constructo evaluado, número de ítems, tiempo de aplicación, instrucciones detalladas, protocolo de aplicación y los aspectos normativos de la calificación.

Para los fines de consulta de dicha información, puede acceder a esta en el sitio web del concurso en el link: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/unidad-de-administracion-de-carrera-judicial/citacion-a-pruebas>

- **Que parámetro técnico una opción fue clasificada en rango alto, medio o bajo.**

“Para el diseño de los ítems de la prueba psicotécnica se utilizó el modelo basado en evidencias propuesto por Mislevy, Almond y Lukas (2003). Este modelo busca garantizar que la recolección e interpretación de los datos obtenidos estén directamente vinculadas con los atributos que se pretenden medir y con el propósito de la evaluación. Dicho modelo es ampliamente reconocido y utilizado en la evaluación de competencias comportamentales, ya que permite, a partir de los ítems elaborados, establecer diferentes niveles de dominio de cada competencia.

Se emplearon ítems de respuesta graduada, en los cuales cada opción de respuesta representa una afirmación que refleja un nivel específico de dominio de la competencia en alto, medio o bajo. Esta modalidad va más allá de la dicotomía correcto/incorrecto, ofreciendo una métrica más precisa, sensible y apropiada para la medición de competencias comportamentales. Es importante indicar que, en el proceso de construcción, las opciones de respuestas A, B y C varían de forma aleatoria, por lo que el nivel de dominio de la competencia varía en cada pregunta.

El esquema de este tipo de ítems se estructura de la siguiente manera:

- *Contexto: Situación problema presentada por escrito, en la que el aspirante debe utilizar la competencia evaluada.*
- *Enunciado: Afirmación incompleta sobre el curso de acción que tomaría el aspirante para resolver el problema.*
- *Alternativas de respuesta: Cursos de acción que corresponden a distintos niveles de desarrollo de la competencia.*

Las situaciones planteadas en estos ítems tienen como objetivo evaluar el uso de las competencias comportamentales en diversos contextos, con el fin de realizar inferencias válidas sobre el desempeño futuro del aspirante. Este enfoque se fundamenta en la premisa de que toda persona posee algún grado de cada competencia. Por ello, un aspirante con un alto nivel de una competencia puede manifestarla adecuadamente, independientemente del cargo al que aspira y de sus conocimientos técnicos específicos, incluso en situaciones hipotéticas no directamente relacionadas con las funciones del puesto.

Es importante destacar que, en este tipo de preguntas, no existen respuestas correctas o incorrectas en el sentido tradicional. La opción seleccionada por el aspirante refleja simplemente el nivel de desarrollo (alto, medio o bajo) de la competencia evaluada.

Ahora bien, los análisis estadísticos y psicométricos realizados confirman la alta calidad técnica de la prueba psicotécnica aplicada. Los ítems fueron elaborados siguiendo estrictos protocolos de construcción y seguridad por psicólogos expertos con amplia

experiencia en la medición y diferenciación de competencias individuales. El contenido de la prueba fue cuidadosamente ajustado a los criterios psicométricos establecidos, resultando adecuada y relevante para evaluar las competencias comportamentales requeridas en los cargos en concurso. Dichos ítems son plenamente compatibles con los procesos descritos en el instructivo de pruebas publicado. Los análisis revelan una adecuada confiabilidad, lo que indica una medición precisa y con baja probabilidad de error en la evaluación de las competencias comportamentales de los aspirantes.

En conclusión, las pruebas psicotécnicas desarrolladas para el presente concurso identificaron y midieron los atributos que están directamente relacionados con las funciones de los cargos convocados para Juez y Magistrado en sus diferentes especialidades, de tal forma que permiten la clasificación de los candidatos en relación con las calidades requeridas para el cargo.

Para precisar aún más el método de calificación, nos permitimos indicar que la prueba psicotécnica, de carácter clasificatorio, se calificó sobre una escala de 1 a 200 puntos conforme a la reglamentación del concurso.

El puntaje otorgado en la prueba psicotécnica, se obtiene con la sumatoria directa de los valores asignados a cada respuesta, según el nivel de competencia demostrado por el aspirante:

Nivel Alto: 2,857 puntos.

Nivel Medio: 1,901 puntos.

Nivel Bajo: 0,952 puntos.

Este sistema de evaluación se aplicó de forma idéntica y uniforme para todos los participantes. Al utilizar una fórmula estandarizada y automatizada, se garantiza la transparencia del proceso, asegurando que los resultados reflejen fielmente el desempeño individual bajo el principio de igualdad de condiciones y en el marco de la escala definida en la normatividad.

Con relación a la puntuación de cada nivel de desempeño de la competencia, es necesario precisar que estos valores se ajustan a lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria PCSJA18-11077 del 16 de agosto de 2018, el cual define que la calificación de la prueba psicotécnica se hará a partir de una escala estándar entre 1 y 200 puntos y es de carácter clasificatorio, por lo anterior, nos permitimos indicar que de acuerdo con la normatividad del concurso no hay ni existe ponderación ni peso relativo alguno de una prueba sobre la otra, ni entre sus subpruebas, es decir que las competencias evaluadas, al igual que los ítems, todos tienen el mismo valor dentro de la prueba y asigna puntos a cada ítem según la opción seleccionada por el aspirante (A, B, C) conforme al nivel de desarrollo de la competencia.

- El cuestionario de preguntas daba tres opciones de respuesta y la hoja de respuestas tenía cuatro opciones, hecho que lo indujo en error al marcar la D pretendiendo marcar la C, o que se tengan por contestadas de forma correctas las que contestó en la casilla D, con la más alta calificación, se acepte y asuma que la respuesta fue la C, para todas aquellas en que aparezca la D marcada.

“Es importante indicar que la prueba psicotécnica fue diseñada con el modelo basado en evidencias (Mislevy, Almond & Lukas, 2003), utilizando ítems de respuesta graduada, en el que las tres opciones A, B, C reflejan los niveles alto, medio y bajo de la competencia evaluada.

La prueba psicotécnica elaborada no requiere del dominio de conceptos técnicos o teóricos para su resolución. El diseño de esta prueba busca capturar la respuesta más auténtica del

aspirante ante situaciones cotidianas, evaluando cómo decidiría o actuaría en escenarios específicos. Bajo esta metodología, no existen respuestas correctas o incorrectas en el sentido tradicional. Cada opción elegida es una evidencia directa del nivel de dominio que el candidato manifiesta poseer sobre una competencia. Por consiguiente, dado el carácter objetivo de la evaluación, una omisión se interpreta estrictamente como la ausencia de evidencia: el concursante no proporcionó información alguna que permitiera valorar su nivel de competencia en esa situación particular, lo que técnicamente imposibilita la asignación de puntaje.

Por esta razón, el tratamiento estándar y técnicamente correcto es asignar cero puntos a las preguntas no respondidas. Esta práctica evita introducir varianza irrelevante al constructo al asignar puntos artificiales que no reflejan el nivel real de competencia del aspirante, así mismo, es plenamente consistente con los Standards for Educational and Psychological Testing (AERA, APA, NCME, 2014, Standard 4.15 y 5.2), que exigen que las reglas de puntuación sean preestablecidas, transparentes y aplicadas de forma idéntica a todos los participantes.

Asignar puntos ficticios o no evidenciados por preguntas no respondidas equivaldría a otorgar mérito por algo que el aspirante no demostró. Esto afecta directamente el principio de objetividad, toda vez que la calificación se basó exclusivamente en las respuestas dadas por los concursantes, sin introducir variables que alteren el puntaje artificiosamente. También se atenta con el principio de igualdad de condiciones, ya que todos los concursantes fueron sometidos a la misma regla de aplicación, así como de calificación, en este sentido, la Universidad Nacional de Colombia aplicó de forma rigurosa y uniforme la misma fórmula de calificación a todos los aspirantes. Cualquier modificación de este tipo generaría un trato desigual y afectaría la validez de todo el proceso de selección.

*Lo anterior vulneraría gravemente el **principio de mérito**, consagrado en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, el cual constituye el fundamento esencial del acceso a la función pública. De conformidad con dicho principio, el ingreso, la permanencia y el retiro en los empleos de carrera se determinan exclusivamente por las calidades, capacidades y méritos efectivamente demostrados por el aspirante, tanto en el momento de su participación en el concurso como durante el desarrollo de la relación laboral.*

La Universidad Nacional de Colombia para asegurar que el concurso se rigiera bajo los principios de igualdad y mérito, puso a disposición de todos los aspirantes, con antelación a la jornada del 24 de julio de 2022, el "Instructivo para la presentación de las pruebas escritas" a través del sitio web oficial. Este documento funcionó como la hoja de ruta definitiva del examen, ofreciendo información integral y detallada. En él se especificaron no solo los componentes técnicos, sino también las reglas logísticas y operativas, incluyendo el número de ítems, los tiempos de respuesta y, fundamentalmente, los criterios normativos para la calificación. De este modo, se garantizó que todos los candidatos conocieran de antemano las condiciones bajo las cuales serían evaluados, eliminando cualquier margen de ambigüedad. El Instructivo publicado en el sitio web del concurso informó claramente que la prueba consta de respuestas graduadas y las instrucciones para marcar la hoja de respuestas.

El "Instructivo para la presentación de las pruebas escritas" (publicado en la página web oficial de la Rama Judicial con anterioridad al 24 de julio de 2022) informó de manera clara, completa y vinculante a todos los aspirantes que la prueba psicotécnica consta exclusivamente de tres opciones de respuesta identificadas con las letras A, B y C (página 18). En la página 19 se incluyó un ejemplo explícito de este tipo de preguntas y en los numerales 20 y 21 se instruyó

textualmente: “Lea cuidadosamente cada pregunta y marque en su hoja de respuestas rellenando totalmente el óvalo. ASEGÚRESE de ubicar su respuesta en el numeral exacto que corresponda al número de pregunta que está resolviendo”.

Esta información se reforzó en el propio cuadernillo de examen entregado el día de la prueba, donde se indicó expresamente que la prueba psicotécnica (ítems 131 al 200) contiene únicamente opciones A, B y C. Esto se constata además en cada ítem de esta prueba, toda vez que en efecto el mismo solo contenía 3 opciones (A, B y C), por lo que la simple lectura del ítem permite observar este hecho.

La hoja de respuestas única utilizada para las tres pruebas (aptitudes, conocimientos y psicotécnica) contiene cuatro columnas (A, B, C, D) porque las pruebas de aptitudes y conocimientos sí utilizan cuatro opciones. Este formato unificado es estándar en pruebas combinadas y fue informado en el Instructivo y en el cuadernillo. No constituye error de diseño ni falla del operador logístico, sino una medida práctica y transparente que garantiza la misma hoja para todos los concursantes.

Dado que el cuadernillo solo presenta opciones A, B y C, marcar la letra D en cualquier ítem psicotécnico equivale técnicamente a no haber respondido esa pregunta (omisión). Este tratamiento es idéntico para todos los aspirantes y se aplica de forma automática por el sistema de calificación. No se califica como “respuesta incorrecta”, sino como ausencia de respuesta, lo cual es consistente con el modelo de respuesta graduada y con los principios de mérito y objetividad (artículo 125 Constitución Política).

Otorgar puntaje a una opción de respuesta (D) que no existe en la pregunta de la prueba psicotécnica, implica modificar la regla de calificación después de la aplicación, violando la igualdad de condiciones y el principio de mérito para todos los concursantes. Introducir una varianza irrelevante al constructo, lo cual afectaría la validez de toda la prueba.

La prueba psicotécnica cumple con los más altos estándares psicométricos (confiabilidad adecuada, discriminación óptima y comportamiento técnico satisfactorio de todos los ítems). Los análisis posteriores confirmaron que no fue necesario eliminar ningún ítem.

En conclusión, resolver un cuestionario de una prueba de un concurso de méritos es de total responsabilidad de cada aspirante y no es atribuible al operador logístico ni a la institución rectora del Concurso. Así mismo, los aspirantes son conocedores de las reglas del concurso, las cuales fueron puestas de conocimiento de forma previa a la aplicación de la prueba.

Por lo anterior, no hay fundamento alguno de que se configure una violación de derecho o principio alguno, pues la manera en qué se diligencia una prueba escrita de un proceso de selección es completa responsabilidad del aspirante y su resultado obtenido, NO depende del operador técnico del concurso, sino del desempeño individual obtenido en la aplicación del examen.

- **Que se repita la prueba psicotécnica.**

De conformidad con las competencias atribuidas por la Constitución Política al Consejo Superior de la Judicatura, en sus artículos 256-1 y 257-3, reguladas a su vez por la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, en los artículos 85 numerales 17 y 22, 162 y 164, esta Corporación se encuentra facultada para reglamentar la forma, clase, contenido, alcances

y demás aspectos de los concursos de méritos, así como los procedimientos de cada una de sus etapas.

Frente a la solicitud de que sea realizada otra prueba psicotécnica, la Universidad Nacional de Colombia, en atención a las obligaciones derivadas del Contrato 096 de 2018 y fungiendo como operador técnico de la prueba psicotécnica, llevó a cabo el diseño, estructuración y construcción del examen, acatando los protocolos y exigencias técnicas psicométricas requeridas. De esta manera, se asegura que, los requerimientos necesarios para la adecuada formulación de los diferentes ítems han sido considerados, lo que garantiza el cumplimiento de los parámetros y la metodología establecida en el Acuerdo de Convocatoria.

- **Cuestionamiento sobre las preguntas específicas 141, 170, 171, 176 y 183.**

Pregunta Nro.141

ORIENTACION A LOS RESULTADOS

Esta competencia es de nivel alto cuando:

Establece metas con el fin de cumplir con los estándares de su labor.

Hace seguimiento del avance de sus labores y realiza ajustes para optimizarlas.

Actúa proactivamente para solucionar los problemas que enfrenta, cambiando los cursos de acción con el fin de cumplir con los resultados esperados.

Cumple con oportunidad con sus tareas de acuerdo con los estándares y objetivos establecidos por la institución.

Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos que afecten su avance en las actividades.

Plantea estrategias para alcanzar objetivos o superar situaciones inesperadas y ajusta sus planes de acción anticipándose a posibles errores.

Esta pregunta es pertinente porque ubica al funcionario en una situación en la que pone a prueba su disposición constante para alcanzar un objetivo y cumplir con eficacia y calidad los compromisos asociados a su labor, a través de la gestión de recursos para mejorar la productividad y la toma de medidas necesarias para minimizar los riesgos, lo que permite evaluar la capacidad de orientarse a los resultados.

Las opciones A y C son de nivel bajo porque el funcionario responde por las funciones de su cargo centrándose en un solo caso, desatendiendo los otros, lo que puede llevar a incumplir con los objetivos de la función. Esto demuestra que no gestiona de mejor manera los recursos para mejorar la productividad. El funcionario no busca optimizar su labor, pues el plan de acción descrito en estas opciones tiene fallas operativas pues se corre el riesgo de no cumplir con las tareas a cargo con lo cual no se obra con eficiencia.

La opción B es de nivel alto porque el funcionario toma medidas necesarias para minimizar los riesgos que puedan afectar su avance en las actividades, por lo que se enfoca en cumplir todas las tareas a cargo, realizando los ajustes necesarios que optimizan el tiempo disponible con lo cual se orienta a garantizar la productividad del área.

Pregunta Nro.170

APRENDIZAJE CONTINUO

Esta competencia es de nivel alto cuando:

Desarrolla y aplica los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en su trabajo.

Investiga, indaga y profundiza en los temas de su entorno y área de desempeño.

Actualiza su conocimiento de leyes y normativa relacionadas con su labor.

Se mantiene informado de situaciones en el entorno y en su contexto social.

Aprende nuevas habilidades y destrezas que le permitan optimizar su labor.

Aprende de sus experiencias y de sus colaboradores.

Esta pregunta es pertinente para evaluar aprendizaje continuo, ya que pone a prueba la capacidad del funcionario para adquirir y desarrollar nuevos conocimientos con el fin de mantener altos estándares de eficacia en su labor.

La opción A es de nivel bajo porque el funcionario realiza lo estrictamente necesario ante una situación que requiere actualizar conocimientos para resolverla de manera óptima, lo que da cuenta de una baja competencia de aprendizaje continuo.

La opción B es de nivel alto porque el funcionario actualiza su conocimiento en temas que reconoce NO haber tenido en cuenta, lo cual le permite optimizar su labor, dando cuenta de su interés por aprender nuevos conceptos con el fin de mantener altos estándares de eficacia.

La opción C es de nivel medio porque el funcionario aplica las sugerencias dadas por el equipo ya que representan un beneficio propio y para el despacho, sin embargo, al apoyarse del personal cercano más NO en fuentes de información que permitan verificar la actualización de la información, da cuenta de algunas fallas en el aprendizaje continuo, pues se limita a los recursos que no le implican un esfuerzo adicional.

Pregunta Nro.171 **INTEGRIDAD**

Esta competencia es de nivel alto cuando:

Trabaja de acuerdo con los principios de su labor, tomando decisiones imparciales, a pesar de las presiones a las que esté sometido.

Asume la responsabilidad de sus propios errores o de su área y toma las medidas necesarias para corregirlos.

Informa defectos y errores que descubra en su trabajo o en el trabajo de sus colaboradores.

Toma decisiones imparciales, basadas en el bien común, favoreciendo una respuesta justa para las partes implicadas.

Revisa y evalúa sus decisiones cuando estas son interpeladas por otro.

Hace un uso adecuado de los recursos, buscando el beneficio de la institución o de su área.

Brinda información veraz relacionada con sus funciones, teniendo en cuenta su confidencialidad.

La pregunta indaga sobre la competencia de Integridad porque se sitúa al evaluado frente a la asunción de la responsabilidad de los resultados de su labor y de la de sus colaboradores, así como la toma de medidas para corregir errores que se presenten en el futuro.

La opción A es de nivel alto porque asume la responsabilidad por la situación e identifica errores en la labor de sus colaboradores realizando acciones que permiten corregirlo en la situación presente y evitarla en el futuro.

La opción B es de nivel bajo porque prioriza realizar sus actividades sin retrasos y errores, modificando el documento por su cuenta, pero NO retroalimenta el trabajo de sus colaboradores, por lo que NO previene que la situación se vuelva a presentar a futuro.

La opción C también es de nivel bajo porque, aunque identifica errores NO actualiza la información del documento ya que únicamente se ocupa de eliminar la información desactualizada. Utiliza un criterio práctico propio que lo beneficia puesto que NO realiza modificaciones adicionales a la sustentación.

Pregunta Nro.176
INTEGRIDAD

Esta competencia es de nivel alto cuando:

Trabaja de acuerdo con los principios de su labor, tomando decisiones imparciales, a pesar de las presiones a las que esté sometido.

Asume la responsabilidad de sus propios errores o de su área y toma las medidas necesarias para corregirlos.

Informa defectos y errores que descubra en su trabajo o en el trabajo de sus colaboradores.

Toma decisiones imparciales, basadas en el bien común, favoreciendo una respuesta justa para las partes implicadas.

Revisa y evalúa sus decisiones cuando estas son interpeladas por otro.

Hace un uso adecuado de los recursos, buscando el beneficio de la institución o de su área.

Brinda información veraz relacionada con sus funciones, teniendo en cuenta su confidencialidad.

La pregunta plantea una situación donde se espera que la persona haga uso de la conducta asociada a la competencia de integridad relacionada con asumir la responsabilidad por los resultados negativos de su área y tomar las medidas necesarias para corregirlos.

Las opciones A y C son de nivel alto porque la persona está asumiendo la responsabilidad de los errores de su área y buscando estrategias para prevenir que vuelvan a ocurrir.

La opción B es de nivel bajo porque la persona no está asumiendo la responsabilidad de los errores de su área, sino que remite el llamado de atención a personas específicas, lo cual no garantiza la prevención de que el error se siga presentando.

Pregunta Nro.183
TRABAJO EN EQUIPO

Esta competencia es de nivel alto cuando:

Promueve la participación activa en las discusiones colegiadas y contribuye en el consenso para la toma de decisiones.

Orienta a su equipo de trabajo para la colaboración y cooperación en las actividades desarrolladas

Establece estrategias de participación de los integrantes del equipo y fomenta la cultura de colaboración entre sus pares.

Tiene en cuenta la opinión de los miembros del equipo, valorando las diferentes posturas para determinar conjuntamente los cursos de acción.

Aporta sugerencias, conocimientos y experiencias en la toma de decisiones con el fin de solucionar dificultades u obtener resultados en actividades colegiadas.

Esta pregunta es pertinente para medir la competencia de trabajo en equipo ya que plantea una situación en la que el magistrado debe promover el esfuerzo conjunto para cumplir objetivos organizacionales tanto en su equipo de trabajo como de forma colegiada.

La opción A es de nivel alto porque promueve la participación en las discusiones grupales en el examen del caso y contribuye para que las decisiones se establezcan en consenso y se tomen el tiempo para revisar la sentencia.

Las opciones B y C son de nivel bajo porque, aunque aporta sus ideas y opiniones en sala para contribuir en la discusión del tema, sin embargo, su opinión no está enfocada en llegar a acuerdos o consensos y revisar colectivamente la sentencia. No aporta ni participa activamente en la toma de decisiones. Se centra en optimizar el tiempo, pero desconoce la importancia de escuchar y validar la opinión de todos los miembros del equipo y examinar el caso particular.

Así las cosas, con fundamento en el concepto técnico rendido por el constructor de la prueba, no se encuentra razón para modificar el puntaje en el factor recurrido y por tanto se confirmará la Resolución impugnada.

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

RESUELVE:

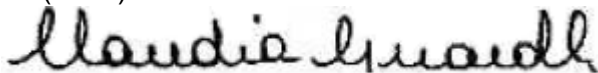
ARTÍCULO 1º CONFIRMAR la Resolución CJR26-0012 de 13 de enero de 2026, para el cargo de Magistrado de Tribunal Superior – Sala Civil **código (270002)**, en cuanto al puntaje otorgado al doctor **HERNANDO BLANCO GARCÍA** identificado con cédula de ciudadanía 80.033.623, respecto del factor de Prueba Psicotécnica, por las razones expuestas en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2º Contra la presente Resolución no procede recurso en sede administrativa.

ARTÍCULO 3.º NOTIFICAR esta resolución mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en el 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 veinticinco (25) días del mes de marzo de dos mil veintiséis (2026).



CLAUDIA M. GRANADOS R.

Directora

Unidad de Carrera Judicial.

UACJ/CMGR/MIOT/YBGT/AVAM/GEOT