

REPORTE DE INVESTIGACIÓN SOBRE INVESTIGACIÓN APLICADA. SISTEMA DE EVALUACIÓN PARA CARGOS JUDICIALES DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL

Ángela QUIROGA QUIROGA

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Objetivos*. III. *Metodología*. IV. *Cuerpo del proyecto*. V. *Resultados provisionales*. VI. *Conclusiones*.

El Sistema de Evaluación de Cargos Judiciales es un conjunto de subsistemas que determinarán el desarrollo del proceso de evaluación de aspirantes a dicho cargo. Tiene como base una infraestructura técnica y normativa que permite planear, programar, y ejecutar los procesos de evaluación y formación continua.

ESTADO: PRIMERA FASE (CARGO DE JUEZ): CONCLUIDA Y EN OPERACIÓN. SEGUNDA FASE (APLICACIÓN DEL SISTEMA AL RESTO DE LOS CARGOS JUDICIALES): Concluida y lista para operar cuando se decida por la autoridad competente.

FECHA DE INICIO DE OPERACIÓN EN EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL: 24 de Septiembre de 2013, mediante Acuerdo General 19-43/2013 del Pleno del Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, que valida los instrumentos del Sistema y aprueba el Reglamento y Lineamientos de Concurso de Oposición para la Designación de Jueces del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

I. INTRODUCCIÓN

Hay un consenso generalizado en el foro jurídico, tanto desde la iniciativa privada como desde los operadores del aparato de impartición de justicia, sobre la relación directa que hay entre la legitimidad de los poderes judiciales y la calidad de las sentencias que de ellos emanan. En este sentido, los

procesos de selección, formación y evaluación de jueces son la herramienta fundamental que garantizará la calidad del producto primigenio y fundamental de todo el aparato judicial; a saber, las resoluciones judiciales.

II. OBJETIVOS

- a. Aportar información confiable y suficiente para fortalecer el proceso de selección de los nuevos jueces del TSJDF, a través de un instrumento técnico que disminuya la discrecionalidad en la evaluación.
- b. Garantizar la transparencia de los procesos de evaluación, así como la confiabilidad en sus resultados ante la sociedad y ante los propios aspirantes en cada concurso de selección.
- c. Como un beneficio adicional, apoyar los procesos de formación continua de los candidatos que hayan sido elegidos y también de los que hayan sido rechazados.

III. METODOLOGÍA

1.- El diseño del Sistema se dividió en tres etapas. En la primera de ellas se llevó a cabo un diagnóstico que permitió identificar con claridad aquellos aspectos recuperables y valiosos de las prácticas que se ha aplicado para la evaluación de los candidatos a cargos judiciales antes del nuevo sistema; así se obtuvo un dictamen de las tres etapas que integraban el concurso de selección de jueces.

2.- En un segundo momento se desarrollaron los perfiles de los cargos judiciales. El Instituto de Estudios Judiciales encargó a una consultoría pedagógica especializada, el Centro de Estudios Educativos, una primera propuesta desarrollada a partir de investigación documental. Se revisaron los perfiles que ya existían en algunas otras instituciones, particularmente el que se encontraba en el portal de la Asociación Mexicana de Impartidores de Justicia (AMIJ).

3.- Esta propuesta fue revisada y adicionada; el resultado de este análisis fue puesto a consideración de 280 expertos de distintos sectores de la sociedad (académicos, funcionarios) a través del sistema de consulta Delphi durante tres meses. A través de una página de internet diseñada expresa-

mente para estos efectos, los expertos pudieron opinar sobre la propuesta presentada y sus comentarios fueron integrados a los perfiles finales.

4.- Una vez validados los perfiles se invitó a un pequeño grupo de esos mismos expertos para que contribuyeran con el diseño de las tablas de especificaciones. Estas tablas son instrumentos en los que se describen con exhaustividad y detalle los contenidos académicos que deben conocer los aspirantes a los distintos cargos judiciales. Se incorporó a las tablas la ponderación a través de la taxonomía de Bloom. Así logramos contar con perfiles por competencias laborales y tablas de especificaciones.

5.- El paso siguiente fue desarrollar y pilotear los instrumentos: el banco de reactivos, la escala de actitud y las rúbricas de evaluación tanto del examen de conocimientos generales y del examen de conocimientos y habilidades, como la del examen de argumentación oral, conforme los criterios técnicos que señalaba la normatividad diseñada por el propio Instituto de Estudios Judiciales y aprobada por el Consejo de la Judicatura bajo el título de “Lineamientos relativos a la Etapa de Evaluación establecidos en el Reglamento de Concurso de Oposición para la Designación de Jueces del TSJDF”. A mayor abundamiento, cabe resaltar que tanto los Lineamientos señalados como el “Reglamento de Concurso de Oposición para la Designación de Jueces del TSJDF”, documentos de corte normativo, fueron elaborados por el Comité Académico del Instituto de Estudios Judiciales y presentados para su aprobación junto con todos los documentos que integran el Sistema, al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal, previa consulta al Pleno de Magistrados del Tribunal, órgano que emitió su opinión de manera individual y cuyos comentarios fueron incorporados a la propuesta final.

6.- En resumen, el diseño del Sistema incorporó de manera fundamental a actores sociales que representa los sectores interesados en la selección de aquellas personas que se desempeñarán como jueces en el Distrito Federal, incorporó también al Pleno de Magistrados del tribunal y por supuesto al Consejo de la Judicatura del Distrito Federal en ejercicio de sus atribuciones, y fue positivizado y plasmado en normas reglamentarias. Vale la pena mencionar que el sistema se subió a la página institucional del tribunal durante 15 días, para dar oportunidad de que todos los empleados de la institución lo conocieran y, en su caso, dieran su opinión.

IV. CUERPO DEL PROYECTO

1. *Identificación de elementos*

En primer lugar se identificaron los elementos esenciales de un sistema de evaluación:

- Claridad en el concepto de evaluación.
- Parámetros de comparación.
- Instrumentos de evaluación.
- Normas de aplicación.
- Toma de decisiones.

Estos cinco elementos fueron el referente a partir del cual se realizó el análisis del sistema que se encontraba vigente antes del nuevo modelo. El diagnóstico realizado fue el punto de partida para el diseño de la nueva propuesta, y en ella se recuperó todo aquello que resultaba valioso; además se identificó lo que por cuestiones culturales o de índole político era importante conservar para hacer viable la nueva propuesta, y aquello que definitivamente había que modificar o construir desde cero.

2. *Evaluación por competencias*

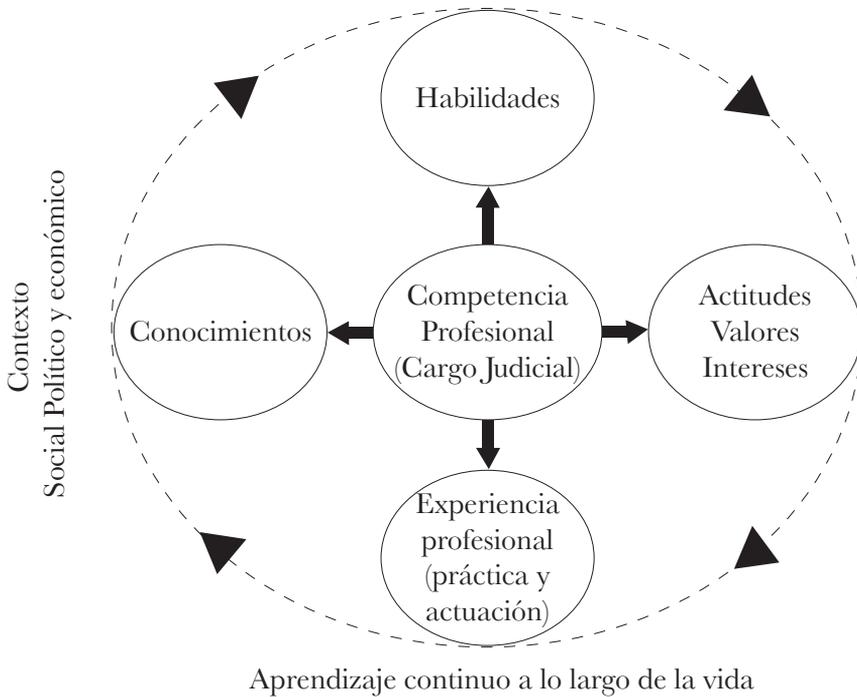
En segundo lugar se creó un modelo específico de Evaluación por Competencias Profesionales.

La siguiente tarea en el diseño e implementación del sistema fue establecer claramente el Perfil de Competencia Profesional del cargo de juez, y del resto de los cargos judiciales, lo que se constituye como el parámetro de comparación entre las competencias que posee el aspirante y el ideal contra el que será evaluado. Como se ha dicho anteriormente, los parámetros de comparación constituyen un elemento indispensable en cualquier sistema relacionado con la evaluación de competencias laboral y/ profesional.

El Sistema se diseñó con base en competencias profesionales; es decir, las acciones que una persona realiza en respuesta a los requerimientos de su puesto de trabajo. Estas respuestas incluyen conocimientos (saberes), habilidades, capacidades formales e informales (saber hacer) y actitudes (saber

ser), relacionados entre sí; es decir, implica el dominio de la totalidad de los elementos y no sólo de alguna de las partes.¹

ESQUEMA 1



Elegimos el modelo de competencias porque es el más completo y el que más se adecua a nuestras necesidades. Las competencias profesionales implican la identificación de situaciones por manejar, la resolución de problemas, la explicación de conocimientos adquiridos, los esquemas de pensamiento y las orientaciones éticas.

La intención que se da a la competencia es desempeñar o producir algo para sí y para los demás; esta intención se vincula con la estructura cognoscitiva de quién lo desempeña o produce y las normas o criterios de quienes lo valoran e interpretan. En síntesis, una competencia profesional es un

¹ Álvarez Assumpta, Aneas, “Competencias Profesionales, Análisis Conceptual y Aplicación Profesional” Conferencia para el Seminario Permanente de Orientación Profesional, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona. Barcelona www.ub.edu/mide/publicacions/.../2003-A_Aneas

conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes. Implica diferentes formas de actuar y de pensar y que se pueden extrapolar de una situación a otra manifestándose a lo largo de la vida.

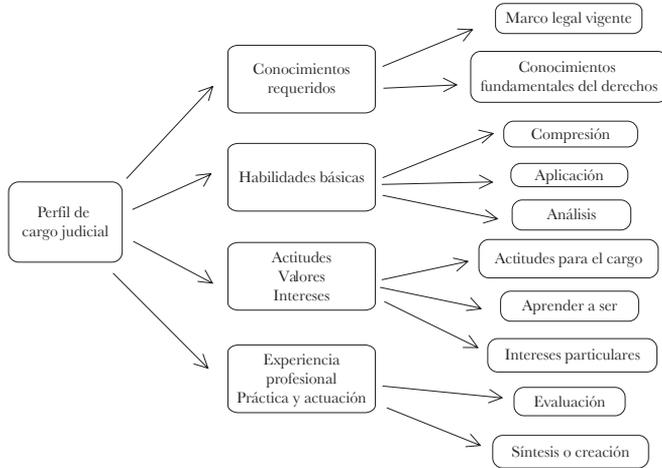
En el sistema de evaluación que se implementó, se valora no sólo la probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, sino la capacidad de saber hacer las cosas en términos de la ejecución en un contexto laboral (y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes; que, insistimos, son necesarias, pero no suficientes para el desempeño de calidad en un cargo judicial).

Dentro del modelo de competencias, la tarea inicial fue definir el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para el desempeño de los cargos judiciales, es decir las competencias profesionales requeridas, considerando la siguiente tipología:

- *Competencias Básicas.*- son conocimientos, habilidades, actitudes o compromisos personales, suponen la capacidad de utilizar las habilidades; conocimientos teóricos y prácticos, actitudes y compromisos personales.
- *Competencias Genéricas.*- son aquellas que todos los aspirantes a los cargos judiciales deben desempeñar, para influir en el mundo del trabajo, desarrollar relaciones armónicas con quienes les rodean y participar eficazmente en la vida profesional. Estas son las competencias clave, que por su naturaleza son transversales y transferibles.
- *Competencias Específicas.*- son los comportamientos observables que se relacionan directamente con la utilización de conceptos, teorías o habilidades propias de la formación profesional como: memorización, comprensión, aplicación, análisis, diseño y evaluación.
- *Competencias transversales.*- se trata de destrezas que permiten a los candidatos desarrollar y aplicar sus propias competencias en actividades diversas y que implican factores tanto cognitivos, afectivos como comportamentales. Estas pueden ser agrupadas en tres subtipos: diagnosticar, establecer relaciones adecuadas con el ambiente y afrontar las tareas asignadas.

Esta clasificación permite organizar y analizar las competencias que debe contener el perfil profesional del cargo de juez, como se ilustra en la figura 2.

FIGURA 2. PERFIL DE CARGO JUDICIAL
COMPETENCIA PROFESIONAL



Asimismo, para la integración del perfil del cargo de juez por competencia profesional, se consideran como punto de partida cuatro elementos fundamentales:

- El marco legal vigente, que describe las funciones, atribuciones y responsabilidades del cargo.
- Los conocimientos fundamentales del derecho, normas aplicables, principios generales, dogmática y jurisprudencia, nacional e internacional, que permiten al funcionario judicial desempeñar las tareas propias del puesto con una base sólida e imprescindible.
- La experiencia profesional, donde pone en práctica los conocimientos adquiridos, más aquellas habilidades adquiridas independientemente de su formación.

Las actitudes para del desempeño del cargo, que se reflejan en la actuación cotidiana, donde no sólo se requiere saber y saber hacer; también es indispensable saber actuar.

3. Rasgos del perfil para la integración de los instrumentos de evaluación

Cada elemento del perfil profesional se traduce en conductas observables que constituyen la descripción clara de los dominios de competen-

cia que se deben medir y observar durante el proceso de evaluación. Estos dominios de competencia se extraen del perfil exclusivamente, por lo que entre los mismos no se consideran dominios que no estén relacionados directamente con éste. Por ejemplo, si en el puesto no es indispensable que el candidato domine dos idiomas, este aspecto no se toma en cuenta para la evaluación.

Los dominios de competencia se definen como desempeños, y se integran en un catálogo que permitirá sustentar las decisiones que se tomen, como referentes para el diálogo entre los evaluadores y los aspirantes al cargo de juez.

4. *Tabla de especificaciones*

En el caso de la evaluación del conocimiento se elaboraron tablas de especificaciones que están integradas por competencias-dominio; es decir, los desempeños típicos y propios de un profesional experto y especializado (evaluados de memoria o en respuesta a una aplicación) y el ejercicio profesional en un juicio (desarrollo, conclusión y sentencia). Baste decir que todos los candidatos han obtenido el título de licenciado en Derecho y el grado de profundidad y especificidad que se evalúa incluye esta característica.

Para la especificación de los desempeños se utilizan los seis niveles de habilidades de pensamiento descritos en la Taxonomía Revisada de Bloom,² naturalmente, adecuados al cargo de juez, y a los diversos cargos judiciales y que van desde el conocimiento hasta la síntesis o creación, orientando la integración de reactivos principalmente en los niveles de análisis, evaluación y síntesis o creación.

5. *Instrumentos de evaluación*

A. *Examen de conocimientos generales*

Para el Sistema el examen de conocimientos generales es un instrumento especializado que aporta información sobre el nivel de formación y experiencia de los aspirantes a un cargo judicial respecto del perfil establecido. Además, aporta elementos de reflexión para sustentantes y jurado sobre las debilidades y fortalezas de la propia formación y las competencias descritas en la tabla de especificaciones.

² Marzano Robert J. y Kendall John S. “Designing and Educational Objectives Appying New Taxonomy”, pág. 9-25

Por otra parte, el examen permite contar con un parámetro válido y confiable que sirve para comparar la formación y competencias de cada uno de los aspirantes, respecto a los conocimientos y habilidades esenciales, establecidos en cada perfil del cargo judicial.

El examen se conforma por 240 reactivos previamente seleccionados de manera aleatoria del “Banco de Reactivos del Instituto de Estudios Judiciales”, y tiene como propósito analizar y explorar las competencias necesarias para el desempeño del cargo; además constituye la primera fase en el Sistema de Evaluación.

B. *Diseño de reactivos*

Los reactivos son planteamientos de opción múltiple que se presentan en forma de pregunta o afirmación, para la cual el aspirante elegirá entre cuatro opciones únicamente la correcta, sin oportunidad de escribir o expresar más allá. La estructura de cada reactivo incluye: la instrucción, la base, las opciones a elegir, la referencia de donde se extrajo la información y la respuesta correcta.³

C. *Estandarización del examen de conocimientos*

La estandarización es un elemento indispensable en la integración del examen de conocimientos, por lo que antes de que el examen sea utilizado es necesario contar con información acerca de su confiabilidad y validez respecto de los propósitos para los que fue diseñado.

D. *Validez*

El concepto general de validez en un examen de conocimientos es el grado en que mide lo que pretende medir. No es una propiedad intrínseca sino una propiedad de la interpretación de resultados. En términos estadísticos, se define como la proporción de la varianza verdadera de lo que es atribuible a las características o dimensión que mide el examen, en donde los resultados y los supuestos teóricos respaldan las interpretaciones y ac-

³ Las especificaciones técnicas para la elaboración de estos reactivos del Sistema, se detallan en el anexo denominado “Normas para la elaboración de reactivos de opción múltiple” elaboradas para el SECJ”

ciones de los jurados que se derivan de los puntajes y de la forma en que responden los aspirantes.⁴

E. *Confiabilidad*

La confiabilidad se refiere al grado de consistencia de una evaluación; esto es, en qué medida los puntajes de una prueba proporcionan información consistente. Una manera de conceptualizar la confiabilidad es responder a la pregunta: ¿Cuál es la probabilidad de que el resultado de un sustentante, su nivel de dominio, o su posición de seleccionado/no seleccionado cambiara si ese aspirante realizara el mismo examen nuevamente al siguiente día u otra versión del mismo?

Al determinar la confiabilidad del examen se considera que mide una característica relativamente estable a partir de las calificaciones obtenidas por un aspirante (puntuación real). La confiabilidad del examen se obtiene a partir de la varianza de la calificación real con la varianza de la calificación observada.

El modelo de examen en el Sistema permite su equiparación, asegurando que el nivel de dificultad sea el mismo en cada aplicación; además de la utilización de la misma métrica, lo que disminuye la posibilidad de que la selección y promoción en un cargo judicial sea al azar.

F. *Escala de actitud*

Para cubrir la arista ética, el Sistema propone la incorporación de un nuevo instrumento denominado “Escala de Actitud”,⁵ que valora la dispo-

⁴ García Sergio *La Validez y la Confiabilidad en la Evaluación del Aprendizaje desde la Perspectiva Hermenéutica* Revista de Pedagogía versión impresa ISSN 0798-9792 Rev. Pedagogía V.23 n.67 Caracas mayo 2002.

⁵ La actitud se define como la predisposición de un sujeto para responder consistentemente, sea de forma favorable o desfavorable, a temas planteados como: política, economía, trabajo, la familia, etc. (Sampieri 2006). Las actitudes pueden considerarse como una organización de creencias, sentimientos y tendencias de conducta hacia objetos, grupos, eventos o símbolos socialmente significativos; una predisposición adquirida, un sentimiento general de evaluación (positiva o negativa) sobre personas, objetos o asuntos. De esta definición, se desprende el “ABC” de los componentes de las actitudes: Afectivos, de conducta (behavioural) y cognitivos (Aguero, Rafael Eloy y col). Una escala es instrumento utilizado para la medición de actitudes. Las actitudes pueden medirse a través de diversos tipos de escalas entre las que destacan la escala de actitudes tipo Likert y el escalograma de Guttman. (Sampieri 2006: pág 255-318).

sición del aspirante de reaccionar de manera favorable o desfavorable ante un estímulo determinado. La escala que se propone es tipo Likert⁶ con una extensión de 160 ítems de opción múltiple con cuatro posibles valores como respuesta para cada uno de ellos.

En la escala de actitud del SECJ, los valores propuestos son axiológicos⁷ y se presentan como enunciados absolutos no medibles en sí mismos ya que lo que se mide son las conductas permeadas por las actitudes, que a su vez reflejan los valores de cada persona. En el desempeño de la actividad profesional, particularmente el de un cargo judicial como el de juez, el comportamiento ético es fundamental, considerando el terreno técnico y a la función integral. La confianza que la sociedad deposita en un juzgador es un elemento fundamental para el desarrollo de la misma y desde luego trasciende el ámbito meramente técnico.

6. *Normas de aplicación de exámenes en la selección de aspirantes*

El otro elemento estructural del Sistema lo constituye la normativa⁸ de aplicación; ya que en los procesos de selección se debe asegurar que las condiciones para que el proceso de selección se estandarice y no dependa del arbitrio de los aplicadores del examen o exámenes.

Las normas de aplicación del Sistema deberán ser cumplidas estrictamente para asegurar que el proceso de selección se centre en evaluar las competencias y habilidades de los aspirantes al cargo.

V. RESULTADOS PROVISIONALES

A la fecha se ha aplicado el Sistema de Evaluación para el Cargo de Juez en 5 concursos, todos ellos con éxito:

⁶ La escala de Likert mide aptitudes o predisposiciones individuales en atención a constructos específicos a ítems codificados y cuidadosamente seleccionados que son presentados en forma de oraciones o juicios ante las cuales se solicita la reacción de la persona a quién se le administra la escala, quien expresa su opinión de manera favorable o desfavorable en una escala de valores que generalmente van de 1 a 5 y la puntuación se obtiene sumando los valores alcanzados (Sampieri- Hernández 2006: pág. 255).

⁷ La Axiología es la ciencia que estudia los valores, ya que en griego, axios, significa lo que es valioso o estimable, y logos, ciencia, teoría del valor o de lo que se considera valioso.

⁸ Las normas son reglas establecidas para el desarrollo de actividades específicas ya que prescriben, autorizan o prohíben determinado comportamiento y son descritas por quién tiene autoridad en el desarrollo de un proceso y regular las acciones (Villoro Toranzo, Miguel, 2010: pág. 857-874)

- 1 Concurso de oposición para el Cargo de Juez en materia Civil.
- 3 Concursos de oposición para el Cargo de Juez en materia Penal.
- 1 Concurso de oposición para el Cargo de Juez en materia familiar.

Cabe mencionar que se ha notado un avance cualitativo, percibido en la interacción con los participantes de los concursos, incluidos en esta participación las propias autoridades y jurados. La combinación de rigor en el diseño de los instrumentos y la flexibilidad que implican las diferentes etapas, crean una convicción de legitimidad del concurso, mayor a la que se tenía en el sistema tradicional.

VI. CONCLUSIONES

A) El Sistema de Evaluación de Cargos Judiciales, diseñado e instrumentado por el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal ha marcado una diferencia enorme, en sentido positivo, en la objetividad y transparencia de los concursos de oposición para ocupar los cargos de Juez en este órgano jurisdiccional. Se proyectan resultados igualmente favorables cuando el sistema se extienda al resto de los cargos judiciales.

B) El Sistema de Evaluación de Cargos Judiciales, por sus características, resiste cualquier prueba metodológica y técnica en los rubros jurídico y pedagógico, por lo que se vuelve un instrumento idóneo en el avance de los órganos jurisdiccionales en materia de desarrollo institucional y rendición de cuentas.

C) El Sistema de Evaluación de Cargos Judiciales, por su particular estructura, es susceptible de ser ampliado a los demás cargos de carrera judicial, por lo que es un insumo sumamente útil a futuro, para aumentar la objetividad y transparencia de todos los servidores judiciales de una institución.

D) El Sistema de Evaluación para el Cargo de Juez, por sus componentes objetivos y claramente identificables, es susceptible de ser replicado en su totalidad por otros órganos de impartición de justicia, adecuándolo a sus propios marcos normativos y necesidades particulares, por lo que constituye un proyecto que abona a la innovación judicial de todo el país.

E) El Sistema de Evaluación de Cargos Judiciales es una herramienta predictiva muy importante que permitirá estructurar los planes y programas de estudio en para cada uno de los cargos judiciales.