



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

**RESOLUCIÓN No CJRES16-295  
(Junio 8 de 2016)**

*“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 las facultades conferidas por el Acuerdo número 956 de 2000 y teniendo en cuenta los siguientes

**ANTECEDENTES:**

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura mediante Acuerdo número PSAA08-4591 de 11 de marzo de 2008, dispuso que las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura adelantaran los procesos de selección, actos preparatorios, expedición de las respectivas convocatorias, de conformidad con las directrices que se impartan para la provisión de los cargos de empleados de carrera de los Consejos Seccionales de la Judicatura y Direcciones Seccionales de Administración Judicial.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca mediante Acuerdo número 182 de 8 de septiembre de 2009, adelantó proceso de selección y convocó al concurso de méritos para la conformación del Registro Seccional de Elegibles para la provisión de cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca y Dirección Seccional de Administración Judicial del Distrito Judicial de Popayán.

Mediante las Resoluciones número 092 de 10 de febrero de 2010 y 146 de 24 de marzo de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, quienes fueron citados y presentaron la prueba de conocimientos.

A través de la Resolución número 125 de 13 de abril de 2011, posteriormente corregida por la Resolución número 236 de 12 de octubre de 2011, se publicó el listado contentivo de los resultados de las pruebas de conocimientos y aptitud obtenidos por los concursantes.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo número 182 de 8 de septiembre de 2009, quienes obtuvieron un puntaje igual o superior a ochocientos (800) puntos en cada una de las pruebas, continuaron en el concurso en la etapa clasificatoria para la valoración de los factores experiencia adicional y docencia, capacitación adicional, publicaciones y entrevista, a efectos de conformar el Registro de Elegibles.

Por medio de la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional del Cauca, publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en la etapa clasificatoria.

La citada resolución fue publicada a través de la página web de la Rama Judicial ([www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)) y notificada mediante su fijación durante ocho (8) días hábiles, en la Secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, desde el 19 de junio al 1 de julio de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 2 y el 6 de julio de 2015.

Dentro del término, es decir, el 6 de julio de 2015, el señor **MAYBER GERARDO SMITH BETANCOURTH**, identificado con la cédula de ciudadanía número 10.278.135 expedida en Manizales, interpuso recurso de apelación en contra de la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, argumentando su inconformidad en cuanto al puntaje asignado en el factor Entrevista para el cargo Auxiliar Administrativo 3, por cuanto aduce no conocer los motivos o las razones por las cuales, a pesar de haber dado una respuesta acertada a las preguntas formuladas le fue otorgada una puntuación muy baja, por lo cual solicita se den a conocer los parámetros, métodos de calificación y procedimiento establecido para determinar el puntaje..

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, mediante la Resolución número 111 de 15 de julio de 2015, desató el recurso de reposición, modificando parcialmente la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015 en cuanto al puntaje asignado en el factor Experiencia Adicional y Docencia de 52.93 a 52.94, confirmando los puntajes otorgados en los demás factores de la etapa clasificatoria; y concediendo el recurso de apelación ante la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

#### **EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA:**

La H. Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo número 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 y apelación, en los procesos de selección, concursos y escalafón.

Acorde con la anterior disposición, procede esta Unidad a decidir el recurso de apelación interpuesto por el señor **MAYBER GERARDO SMITH BETANCOURTH**.

Conforme lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y, tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo número 182 de 08 de septiembre de 2009, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección y se ceñirá estrictamente a las condiciones y términos relacionados en ella, en tal medida es de forzoso cumplimiento tanto para los aspirantes como para la administración.

La anterior previsión, tal como lo ha reiterado la H. Corte Constitucional en varias oportunidades en sus diferentes fallos, entre otros el SU-446 de 2011, es comprensible, pues quienes se inscriben a un concurso público y abierto para la provisión de cargos deben sujetarse a las reglas fijadas en el acto de convocatoria ya que éstas vinculan a acceso al ejercicio de las funciones públicas inherentes a esos cargos.

Frente al factor entrevista, cuestionado en el recurso, que hace parte de la etapa clasificatoria, al revisar el contenido de la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, se encontró que en efecto al señor MAYBER GERARDO SMITH BETANCOURTH, le fueron publicados los siguientes resultados:

| NOMBRE/CARGO                     | CÉDULA     | CARGO   | GRUPO | CONSOLIDADO PRUEBA DE APTITUDES Y CONOCIMIENTO | EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA | CAPACITACIONES Y PUBLICACIONES | ENTREVISTA | PUNTAJE TOTAL |
|----------------------------------|------------|---|-------|--|----------------------------------|--------------------------------|------------|---------------|
| MAYBER GERARDO SMITH BETANCOURTH | 10.278.135 | Auxiliar Administrativo 3 – (Educación Media) | 12    | 449.78   | 52.94                            | 20                             | 75         | 597.72        |

Así las cosas y atendiendo a las peticiones del recurrente, se procederá a efectuar la verificación frente al puntaje de la entrevista.

- **Metodología y guía de la entrevista:**

La entrevista de selección por competencias, es un instrumento de evaluación de rasgos, características o atributos humanos que difícilmente pueden ser valorados a través de otros instrumentos o de otros procedimientos. La entrevista permite acercarse a la dimensión humana de los candidatos y con la ayuda de casos individuales y grupales previamente elaborados técnica y científicamente, tomados al azar por cada uno de los aspirantes, se busca identificar y/o verificar aquellos rasgos, características o atributos que se hacen evidentes y que se han definido como aspectos claves para el ejercicio de cada uno de los cargos.

La entrevista constituye un espacio de diálogo, interacción social y evaluación por parte de dos tipos de actores, los entrevistadores y los entrevistados, con el propósito de lograr unos objetivos muy precisos, dentro de un ambiente amable pero riguroso. El tipo de entrevista utilizado para desarrollar esta fase del proceso de selección se fundamenta en el modelo de **Competencias Laborales** en el que se busca identificar los comportamientos, destrezas y atributos que llevados a la acción inciden de manera fundamental en el desempeño de un cargo.

Las competencias se identifican en la entrevista a través de las preguntas hechas por la comisión evaluadora y cuyos temas, puestos en contexto, invitan a los candidatos a dar soluciones a situaciones basadas en hechos reales, *“en relación con las intenciones y los objetivos de las personas afectadas, de tal manera que las consecuencias de los diferentes comportamientos adoptados puedan ser evaluadas, o por lo menos, descritas con precisión”*. (Levy-Levoyer, Claude, 2002, pág 70) <sup>1</sup>

Para este proceso de selección se utilizó la **técnica de incidentes críticos** que es un modelo estructurado de identificación de comportamientos y actitudes que inciden de manera decisiva sobre el éxito o el fracaso de las personas en el desempeño de una actividad, bajo condiciones específicas. Esta metodología buscó indagar de qué manera cada persona ha enfrentado una situación particular, qué elementos ha tenido en

---

<sup>1</sup> Levy-Levoyer, Claude. "Gestión de las Competencias". Ediciones Gestión 2000, S.A, Barcelona, España, 2002, 162 págs.

consideración y cuál ha sido finalmente la decisión y la acción que ha tomado frente a las funciones que desarrolla.

Este tipo de entrevista es estructurada y está diseñada sobre unos parámetros previamente definidos y buscan crear condiciones y posibilidades iguales para todos los candidatos.

En el desarrollo de la entrevista, cuando el evaluador formula preguntas, busca conducir al entrevistado a la descripción de situaciones críticas de su historia laboral personal y así obtener información sobre los comportamientos, pensamientos y acciones específicas que el entrevistado ha demostrado en situaciones reales. Constituye una herramienta eficaz porque contiene las competencias clave, los comportamientos básicos que permiten evaluar cada competencia y los criterios para calificar las respuestas del candidato.

Este tipo de entrevista se considera altamente objetivo debido a que cuenta con un marco de evaluación definido y estructurado por lo que deja poco espacio para interacciones que no vayan relacionadas directamente con las dimensiones a evaluar.

Para el proceso de entrevista se trabajó con base en un protocolo estandarizado de aplicación que incluía las siguientes fases:

Una primera fase de introducción, en la cual se daba una pequeña explicación del proceso y se invitaba a los participantes a hacer una muy breve presentación personal como una forma amable de iniciar la sesión. Es importante señalar que dicha presentación no era objeto de calificación, y cada candidato utilizaba este espacio cronometrado de forma abierta y espontánea.

La segunda fase se orientaba a una exploración individual con base en una situación vivida o con base en un supuesto evento que permitiera hacer evidente la forma como el candidato buscaba soluciones y cuya respuesta debía darse en un tiempo también específico.

Una tercera fase de evaluación, en donde el Magistrado como líder de la sesión, en compañía del Psicólogo Consultor asignado aleatoriamente, con apoyo de la Hoja de Protocolo y el diccionario de competencias emitían la calificación a cada una de las competencias a partir de lo observado y evidenciado, generalmente en consenso y de acuerdo con los comentarios complementarios cuando hubiere lugar para ello.

A lo expuesto hasta aquí se enfatizan algunos aspectos para una mayor claridad.

1. Todos los señores Magistrados y los Psicólogos asignados para cada ciudad recibieron la respectiva capacitación y el posterior seguimiento para garantizar la objetividad y la unidad metodológica.
2. Cada candidato tenía la posibilidad de hacer una breve presentación de 2 minutos, como una forma elegante y amable de iniciar la sesión, pero sin efectos sobre la calificación.

3. Los aspirantes debían responder a las preguntas planteadas dentro de los protocolos establecidos, con un tiempo de intervención igual para todos y debidamente cronometrado.
4. Las preguntas eran elegidas al azar por los evaluados. Si era necesario se realizaban preguntas de exploración intentando precisar algunos aspectos de la situación planteada por el evaluado buscando así la identificación y verificación de los indicadores de las competencias.
5. La valoración se realizó bajo un diseño estándar de puntajes y criterios acerca de las competencias genéricas y específicas a partir de las comunicaciones verbales y no verbales de los aspirantes.
6. En el proceso de valoración, Magistrados y Psicólogos iban haciendo anotaciones propias, las cuales se consolidaron en las plantillas de recolección de información acerca de cada uno de los entrevistados y del grupo en conjunto. Enseguida se establecía un consenso sobre cada competencia en cada evaluado y se asignaba el puntaje, por cada una de las competencias que componían la evaluación.
7. Las competencias genéricas, como su nombre lo indica, fueron indagadas en todos los candidatos. Las específicas establecían la diferencia entre los diferentes perfiles y cargos, en cuanto a fundamentación de la gestión, naturaleza de las responsabilidades y alcance del compromiso frente al cargo.
8. A todos los aspirantes, para cada uno de los cargos y perfiles, se les dio a conocer con anterioridad la "Guía de la Aspirante" en la que se señalaba la contextualización del proceso, se precisaba la naturaleza del concepto de competencia y las características de la entrevista estructurada diseñada para este fin y se hacían precisiones acerca de la forma como se desarrollarían las diversas fases de la misma.

Finalmente, la firma CRECE diligenció un "Informe de Evaluación" de cada aspirante, manifestando con relación al desempeño del recurrente, lo que siguiente:

| CANDIDATO                         | MAYBER GERARDO SMITH BETANCOURTH               |   |
|-----------------------------------|--|---|
| INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA     | Desarrollo del conocimiento                    | "El aspirante no aportó los conocimientos sobre lo establecido en el diccionario de competencias" |
|                                   | Relacional                                     | "El aspirante no aportó los conocimientos sobre lo establecido en el diccionario de competencias" |
|                                   | Servicio                                       |   |
|                                   | Identificación con la organización             |   |
| OBSE RVACIÓN DE LOS ASPIRANTES    | OBSE RVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA |   |
| VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES | Desarrollo del conocimiento                    | 0%  |
|                                   | Relacional                                     | 0%  |
|                                   | Servicio                                       | 37.5%   |
|                                   | Identificación con la organización             | 37.5%   |
|                                   | PUNTAJE TOTAL                                  | 75%   |

En consecuencia, esta Unidad no encuentra mérito alguno que lleve a modificar la calificación asignada al recurrente en el factor entrevista, por cuanto se concluyó que la misma es resultado de la valoración hecha a las respuestas dadas durante la citada prueba.

En este orden de ideas habrá de confirmarse la Resolución número 111 de 15 de julio de 2015, tal como se ordenará en la parte resolutive de la presente decisión.

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

### **RESUELVE:**

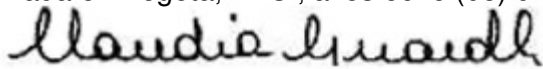
**ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR** la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, proferida por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, respecto del puntaje obtenidos en el factor entrevista, por el señor **MAYBER GERARDO SMITH BETANCOURTH**, identificado con la cédula de ciudadanía número 10.278.135 expedida en Manizales, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de este proveído.

**ARTÍCULO 2º.- NO PROCEDE RECURSO** contra la presente Resolución en sede administrativa.

**ARTÍCULO 3º.- NOTIFICAR** esta Resolución mediante su fijación, durante el término de ocho (8) días hábiles, en la Secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. De igual manera se informará a través de la página web de la Rama Judicial, [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co), y en la Sala Administrativa del Consejo Seccional del Cauca.

### **NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C., a los ocho (08) días del mes de junio de dos mil dieciséis (2016).



**CLAUDIA M. GRANADOS R.**  
Directora

UACJ/CMGR/MCVR/AVAM