



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

**RESOLUCIÓN N°. CJRES16-344
(Julio 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
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 de Quindío, mediante Acuerdo 508 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 de Quindío y la Dirección Seccional de Administración Judicial del Distrito Judicial de Armenia.

Por medio de la Resolución número 827 de 16 de febrero de 2010, adicionada por la Resolución 877 de 20 de mayo de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Quindío decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, quienes con posterioridad fueron citados y presentaron la prueba de conocimientos el 07 de noviembre de 2010.

Por medio de la Resolución número 1029 de 11 de abril de 2011, se publicó el listado contentivo de los resultados de las pruebas de conocimientos y aptitud obtenidos por los concursantes en la citada prueba.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo 508 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 y publicaciones y entrevista, a efectos de conformar el Registro de Elegibles.

A través de la Resolución CSJQR15-82 de 15 de mayo de 2015, se publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en **la etapa clasificatoria**.

La Resolución CSJQR15-82 de 15 de mayo de 2015, fue publicada a través de la página web de la Rama Judicial (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 de Quindío, desde el 19 hasta el 28 de mayo de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 29 de mayo y el 2 de junio de 2015, inclusive.

Dentro del término, es decir el 2 de junio de 2015, el señor **CÉSAR ALBERTO RINCÓN VALENCIA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 18.387.194 expedida en Calarcá, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución número CSJQR15-82 de 15 de mayo de 2015, argumentando que no le fue puntuada la capacitación a pesar de que oportunamente allegó documentación encaminada al efecto como una especialización, diplomados y cursos de capacitación, y tampoco la entrevista, en la cual aparece cero.

Mediante Resolución CSJQR15-151 de 4 de septiembre de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Quindío desató el recurso de reposición confirmando la decisión, y concedió el 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 el Despacho a decidir sobre el recurso interpuesto por el señor **CÉSAR ALBERTO RINCÓN VALENCIA**.

Conforme como lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, y tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo número 174 de 09 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 todos los aspirantes pues sólo de esa manera se garantizan condiciones de igualdad en el acceso al ejercicio de las funciones públicas inherentes a esos cargos.

Teniendo en cuenta la solicitud del recurrente, se evidencia que le fueron publicados los siguientes resultados en la etapa clasificatoria:

Nombre	Cedula	Grupo	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN Y PUBLICACIONES	ENTREVISTA
RINCÓN VALENCIA CÉSAR ALBERTO	18387194	6				
Profesional Universitario 12 (Finanzas, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Administración Pública, Ingeniería Financiera, contaduría			455,6025	150,00	0,00	0,00

Factor capacitación adicional:

Como requisitos mínimos requeridos para el cargo, fueron estipulados los siguientes de conformidad con el artículo 2 del Acuerdo 508 de 8 de septiembre de 2009.

CARGO	REQUISITOS
Profesional Universitario 12 (Finanzas, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Administración Pública, Ingeniería Financiera, contaduría	Título Profesional en Finanzas, Economía, Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Administración Pública, Ingeniería Financiera, contaduría y dos (2) años de experiencia profesional relacionada.

Por lo cual, lo que exceda a este requisito será valorado, dentro del factor capacitación adicional al tenor de lo dispuesto en el literal c) del numeral 5.2.1. del artículo 2° del Acuerdo 1739 de 10 de septiembre de 2009, en el que se estableció que para los cargos de nivel profesional:

Nivel del Cargo - Requisitos	Postgrados en áreas relacionadas con el cargo	Puntaje a asignar	Cursos de capacitación en áreas relacionadas con el cargo (40 horas o más)	Diplomados en áreas relacionadas con el cargo
Nivel profesional - Título profesional o terminación y aprobación de estudios superiores	Especializaciones	20		
Nivel técnico – Preparación técnica o tecnológica	Maestrías	30	5*	10

*Hasta máximo 20 puntos.

Así mismo, se indicó que para todos los cargos, se tendrá en cuenta la capacitación en el área de Sistemas, y que en todo caso, el factor de capacitación adicional **no podría exceder de 100 puntos**.

Al revisar los soportes, se encontraron los siguientes documentos relacionados:

Certificación	Puntaje
Título, acta y diploma como economista	Requisito Mínimo
Título y acta de Especialización Administración Financiera	20
Diplomado en Gerencia Financiera	10
Diplomado en Empleo Público y Nuevos Instrumentos de Gestión Humana	10
Diplomado en investigación docente (no relacionado con el cargo)	0
Diplomado en Pedagogía y didáctica en Educación superior (no relacionado con el cargo)	0
Curso formulación y evaluación de proyectos (81 horas)	5
Curso en comercio internacional con énfasis en administración y finanzas (sin horario)	0
Capacitación básica integral en software de gestión (90 horas)	5
Curso Windows Word (60 horas)	5
Excel (sin horario)	0
Excel II (40 horas)	5
Diplomado en Empleo Público y Nuevos Instrumentos de Gestión Humana	10
Total	70

Se tiene que el a-quo, repuso respecto de este factor otorgándole 80 puntos, pese a que solo da un puntaje de 70, no obstante lo anterior, se confirmará la decisión en virtud del principio de la no reformatio in pejus.

Entrevista

Atendiendo la solicitud del recurrente, para que se considere el puntaje asignado como calificación de la entrevista, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, verificando los protocolos de la misma, suministrados por la empresa CRECE, encargada de efectuarlas en conjunto con la Sala Administrativa del Consejo Seccional de Quindío, se tiene que los puntajes que aparecen reflejados en la Resolución atacada, efectivamente son los que se encuentran allí relacionados.

- **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) ¹

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 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.

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

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 emitan 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.

Caso concreto.

CANDIDATO	CESAR ALBERTO RINCÓN VALENCIA	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento Relacional Servicio Identificación con la organización	<i>"Durante la entrevista no se evidencia competencia requerida para el cargo, con expresiones como "hicimos", "fuimos" "encargamos", no es clara su participación y aporte cuando trabaja en equipo y como planea e innova cuando debe planear un problema"</i>
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA <i>"Durante la entrevista se evidencio la falta de capacidad para expresar adecuadamente frente a las situaciones que se presentan. Esta desactualizado frente a las normas financieras y presupuestales, no posee la capacidad para planear, es confuso al expresar sus ideas"</i>	
VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	0%
	Relacional	0%
	Servicio	0%
	Identificación con la organización	0%
	PUNTAJE TOTAL	0%

En este orden de ideas habrá de confirmarse el puntaje recurrido en este ítem, 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 del Consejo Superior de la Judicatura.

RESUELVE:

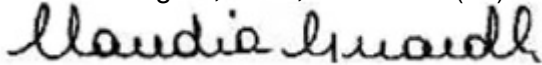
ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR la Resolución CSJQR15-82, respecto del puntaje obtenido en el factor entrevista por el señor **CÉSAR ALBERTO RINCÓN VALENCIA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 18.387.194 expedida en Calarcá, por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

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 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, y a la Seccional de la Judicatura de Quindío

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

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



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora Unidad de Carrera Judicial

UACJ/CMGR/MCVR/AVAM