



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

**RESOLUCIÓN N° CJRES16-247
(Mayo 24 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 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 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 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 29 de mayo de 2015, la señora **MÓNICA JHEISENLAIK CEBALLOS MEDINA**, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.094.899.144 expedida en Armenia, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución número CSJQR15-82 de 15 de mayo de 2015, argumentando que el puntaje publicado en los factores de capacitación y publicaciones no está acorde con los documentos presentados, y solicita realizar una revisión en el puntaje de entrevista.

Mediante Resolución CSJQR15-154 de 7 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 esta Unidad a decidir sobre el recurso interpuesto por la señora **MÓNICA JHEISENLAIK CEBALLOS MEDINA**.

Conforme como lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, y tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo 508 de 8 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.

Ahora bien, teniendo en cuenta la solicitud de la recurrente, se evidencia que le fueron publicados los siguientes resultados en la etapa clasificatoria:

CARGO		GRUPO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN Y PUBLICACIONES	ENTREVISTA
Asistente Administrativo 5	1094899144	12	367.92	17.17	20	112.5
Asistente Administrativo 3	1094899144	12	415.807	37.17	20	112.5

Capacitación y Publicaciones

En cuanto a la inconformidad con la valoración del factor capacitación y publicaciones, se encuentra que en el numeral 5.2.1 del artículo 2, literal c del Acuerdo de convocatoria, se estableció que este sería evaluado conforme los niveles ocupacionales, que para los cargos a los cuales aspira la recurrente sería de la siguiente manera:

NIVEL DEL CARGO REQUISITOS	CURSOS DE CAPACITACIÓN EN AREAS RELACIONADAS CON EL CARGO (40 horas o más)	DIPLOMADOS	ESTUDIOS DE PREGRADO
Nivel auxiliar y operativo – Estudios de educación media y capacitación técnica o tecnológica.	5*	20	30**

*Hasta máximo 20 puntos

**Por terminación y aprobación del pensum académico.

Para todos los cargos, se tendrá en cuenta la capacitación en el área de sistemas.

Revisados los documentos aportados por la recurrente al momento de la inscripción, con el fin de acreditar la capacitación, se tiene lo siguiente:

Certificado de estar cursando 3 semestre de derecho	0
Técnico Profesional en Secretariado Sena	30
Curso de english discoveries básico I (60 horas) no relacionado con las funciones	0
Curso de Informática Sena (40 horas)	5
Curso de contabilidad (100 horas)	5
TOTAL	40

Atendiendo la motivación del a-quo, tenemos que argumenta que el certificado como Técnico profesional, si fue valorado con 10 puntos, debido a la intensidad horaria (2.640), pues no era posible puntuarlo como diplomado debido a las diferencias entre este y el curso.

En el caso bajo análisis la Unidad no comparte el criterio esgrimido por la Sala Seccional de Quindío, teniendo en cuenta que como se relacionó anteriormente, para los cargos a los que aspira la quejosa, se tendrá como objeto de valoración en capacitación: los cursos relacionados con las funciones del cargo, con una puntuación por cada curso de 5 para un máximo de 20; es decir se valdrán bajo estas condiciones 4 cursos.

Por lo tanto la Sala rompe las reglas de la convocatoria al puntuar con 10 un pregrado partiendo de la base que es un curso y que por su intensidad horaria puede atribuirle 10 puntos.

De otra parte vale señalar que se contempló en el Acuerdo de convocatoria, que serán puntuados los pregrados con 30 puntos, y la Certificación de Técnico Profesional **corresponde a un pregrado**, por lo cual el valor a asignar es de 30 puntos, en tal virtud será revocada la decisión recurrida y en su lugar se ordenará puntuar con 30, el estudio de pregrado certificado oportunamente, respecto de este factor quedando con un total de 40 puntos.

La certificación que acredita capacitación en inglés no será valorada teniendo en cuenta que no tiene relación con las funciones de los cargos y la certificación de que se encuentra cursando tercer semestre de derecho, no se valora pues la convocatoria exige para ello, haber terminado y aprobado el pensum académico y que lo único que quede pendiente es la fecha de graduación, por lo cual, no es posible acceder a la solicitud de la recurrente.

Entrevista

Dado que la recurrente solicita le sea considerado 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.

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.

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

Caso concreto.

CANDIDATO	MONIKA JHEISENNLAK CEBALLOS MEDINA	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	<i>"En la entrevista no se evidenció la creatividad e innovación"</i>
	Relacional	
	Servicio	
	Identificación con la organización	
OB SERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OB SERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	
	<i>"Asume la responsabilidad y alto sentido de pertenencia al rol que le corresponde a su cargo"</i>	
VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	0%
	Relacional	37.5%
	Servicio	37.5%
	Identificación con la organización	37.5%
	PUNTAJE TOTAL	112.5%

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.- REVOCAR la Resolución CSJQR15-82, respecto del puntaje obtenido por la señora **MÓNICA JHEISENLAIK CEBALLOS MEDINA**, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.094.899.144 expedida en Armenia, en el factor capacitación adicional por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído, el cual quedará del siguiente tenor:

CARGO		GRUPO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN Y PUBLICACIONES	ENTREVISTA	Total
Asistente Administrativo 5	1094899144	12	367.92	17.17	40	112.5	537.59
Asistente Administrativo 3	1094899144	12	415.807	37.17	40	112.5	605.47

ARTÍCULO 2º.- CONFIRMAR la decisión contenida en la Resolución CSJQR15-82, respecto del puntaje obtenido en el factor entrevista por la señora **MÓNICA JHEISENLAIK CEBALLOS MEDINA**, identificada con la cédula de ciudadanía número

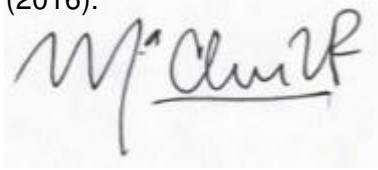
1.094.899.144 expedida en Armenia, por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTÍCULO 3º.- NO PROCEDE RECURSO contra la presente Resolución en sede administrativa.

ARTÍCULO 4º.- 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. y a la Seccional de la Judicatura de Quindío

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de mayo de dos mil dieciséis (2016).



MARÍA CLAUDIA VIVAS ROJAS
Directora

UACJ/MCVR/MPES/AVAM