



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

**RESOLUCIÓN No. CJRES15-422  
(Diciembre 15 de 2015)**

*“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 Meta mediante Acuerdo número PSA09-154 de 9 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 Meta y Dirección Seccional de Administración Judicial de Villavicencio.

Mediante las Resoluciones números PSA10-008 de 17 de febrero y PSA10-205 de 2 de noviembre de 2010, respectivamente, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Meta, 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 PSA11-046 de 13 de abril 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 PSA09-154 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 CSJMR15-105 de 29 de julio de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de Meta, publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en la entrevista.

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 de Meta, desde el 30 de julio al 11 de agosto de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 12 de agosto hasta el 14 de agosto de 2015, inclusive.

El 12 de agosto de 2015, el señor **JORGE ALEXANDER BELTRÁN CASTELL**, identificado con la cédula de ciudadanía número 17.349.192, expedida en Villavicencio, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución CSJMR15-105 de 29 de julio de 2015, argumentando que obtuvo una calificación de 112.50 puntos en la entrevista, con la cual no está de acuerdo, toda vez que no corresponde a la realidad, de acuerdo con los conocimientos de la entidad, del cargo a desempeñar, de los años de experiencia laboral, de los estudios realizados, de la cantidad de preguntas formuladas, inclusive a las respuestas de las mismas no se le dio la valoración correspondiente.

Además, indicó que la resolución que estableció el puntaje de la entrevista no identificó las motivaciones que fueron tenidas en cuenta por la comisión plural que realizó la entrevista. Razón por la cual, puntualizó que los participantes del concurso desconocen los parámetros, procedimientos y protocolos utilizados por la Sala Administrativa del Consejo Seccional.

Con base en ello, el recurrente solicitó:

*"1. En caso de existir copia magnetofónica o de video de la prueba de entrevista, se valore la misma nuevamente por la Comisión Plural a fin de obtener el puntaje máximo establecido en el Acuerdo No. PSA09-154 de 2009 (150 puntos), o en su defecto, y en caso de no existir copia magnetofónica o de vídeo de las entrevistas, solicito se practique nuevamente la misma, se reitera con la finalidad de alcanzar el puntaje máximo permitido (150 puntos)."*

Mediante Resolución número CSJMR15-134 de 24 de septiembre de 2015, proferida por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Meta, desató el recurso de reposición, 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 el recurso de apelación interpuesto por el señor **JORGE ALEXANDER BELTRÁN CASTELL**.

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 PSA09-154 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.

Atendiendo la solicitud del recurrente, para que se revoque 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 Meta, se tiene que los puntajes que aparecen reflejados en la Resolución atacada, efectivamente son los que se encuentran allí relacionados.

En atención a las inquietudes planteadas sobre la entrevista, me permito relacionar la información proporcionada por la firma CRECE:

*"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 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*

---

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

*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.**

Así las cosas, se presenta a continuación la información diligenciada por los entrevistadores en las Hojas de "Valoración de los aspirantes y de Evaluación de la competencia" referentes al recurrente, que coincide con lo señalado en la resolución recurrida:

CANDIDATO	JORGE ALEXANDER BELTRÁN	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	"Constituye un referente técnico en las diferentes actividades programas y proyectos en el que actúa, sin embargo se le sugiere tener mejor toma de decisión"
	Relacional	"Comparte sus conocimientos y experiencia actuando como agente de cambio"
	Servicio	"Prevé las necesidades relacionadas con aspectos como la logística y los recursos"
	Identificación con la organización	"Realiza mejora a los procedimientos, recursos y estrategias."
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	

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 consecuencia, esta Unidad no encuentra mérito alguno que lleve a aplicar nuevamente la entrevista, puesto que se adelantaron todos los protocolos establecidos, ni a modificar la calificación asignada al recurrente, por cuanto se concluyó que la misma es resultado de lo demostrado por el aspirante y de la valoración hecha a las respuestas dadas durante la citada prueba.

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

**RESUELVE:**

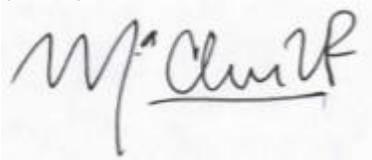
**ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR** la Resolución número CSJMR15-105 de 29 de julio de 2015, respecto del puntaje obtenido en el factor entrevista por el señor **JORGE ALEXANDER BELTRÁN CASTELL**, identificado con la cédula de ciudadanía número 17.349.192, expedida en Villavicencio, de conformidad con lo establecido en la parte considerativa 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 a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de Meta.

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C., a los quince (15) días del mes de diciembre de dos mil quince (2015).



**MARÍA CLAUDIA VIVAS ROJAS**  
Directora

UACJ/MCVR/MPES/AVAM/KMAM