



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

**RESOLUCIÓN N°. CJRES16-342
(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 030 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 **JOSÉ MIGUEL JARAMILLO TORO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 89.001.215 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 se le asignó una calificación menor a la real para los cargos de aspiración, en el factor experiencia adicional y afirma no entender las variables para la conversión del puntaje en pruebas de conocimiento, toda vez que se le perjudicó frente a los demás aspirantes, finalmente aduce que el puntaje de entrevista fue diferente en ambos cargos, con lo que se ve afectado, porque se trata de la misma entrevista.

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 **JOSÉ MIGUEL JARAMILLO TORO**.

Conforme como lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, y tal como se precisó en el artículo 2º 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.

Revisados los puntajes en la prueba de conocimientos obtenidos por el recurrente y se publicaron a través de la Resolución 1029 de 2011, encontramos:

Nombre / Cargos	Cédula	Grupo	Prueba de Aptitudes	Prueba de Conocimientos
- JARAMILLO TORO JOSE MIGUEL	89001215	12		
Asistente Administrativo 5 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)			803,15	837,94
Auxiliar Administrativo 3 - (Educación Media)			837,36	876,83

Así las cosas, se procederá a efectuar la verificación del puntaje de la conversión del puntaje de las pruebas.

Prueba de Conocimientos

Frente a la conversión de los puntajes de la **prueba de aptitudes y conocimientos** es importante tener en cuenta lo dispuesto en el literal a), numeral 5.2.1, del artículo segundo del Acuerdo de Convocatoria, que a la letra indica:

*"a. **Pruebas de Aptitudes y Conocimientos.** Hasta 600 puntos.*

Este factor se calculará así: a los concursantes que obtengan 800 puntos o más en las pruebas de conocimientos y aptitudes, se les aplicará una nueva escala de calificación entre 300 y 600 puntos. Para el efecto la Sala Administrativa definirá el peso de las pruebas para cada nivel ocupacional, previos estudios técnicos por parte de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial y las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura."

En cumplimiento del anterior precepto, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en sesión del 15 de abril de 2015, aprobó el peso porcentual de las pruebas de aptitudes y conocimientos, de la siguiente manera: i) Prueba de Aptitudes (50%) y ii) Prueba de Conocimientos (50%), el método de cálculo utilizado para la nueva escala de calificación (300-600), establecido en el Acuerdo de Convocatoria, para el factor Prueba de Aptitudes y Conocimientos, es el siguiente:

Fórmula de Escala y Proporcionalidad:

Y= 300+ ((600-300)*(x-PMin) / (PMax-PMin))

Y= Valor nueva Escala Clasificatoria (300-600)

X= Puntaje obtenido por el aspirante en la prueba.

PMin= 800 correspondiente al Puntaje Mínimo aprobatorio de la prueba.

PMax= 1000 correspondiente al Puntaje Máximo de valoración de la prueba.

Esta fórmula para la obtención de la nueva escala de calificación, entre 300 y 600, responde a la asignación de 300 puntos al aspirante que en su prueba registró la nota más baja, es decir 800 y la asignación de 600 puntos al aspirante que en su prueba alcanzó la máxima nota posible, es decir 1.000 puntos, distribuyendo proporcionalmente los demás puntajes obtenidos en la respectiva prueba.

Posterior a ello y teniendo en cuenta el peso porcentual asignado a cada una de las pruebas, se tomaron los resultados obtenidos, luego del cálculo de las nuevas escalas de valoración, en la prueba de aptitudes y en la prueba de conocimientos, y se multiplicó por

la respectiva ponderación o peso porcentual (50%) y por último se realizó la sumatoria, para obtener de esta manera el puntaje total del factor.

Pruebas que conforman el factor	Peso %
i) Prueba de Aptitudes	50%
ii) Prueba de Conocimientos	50%
Total Pruebas de Aptitudes y Conocimientos	100%

En tal virtud, en el siguiente cuadro se observa la aplicación del método de cálculo enunciado anteriormente, para la nueva escala, partiendo de los resultados obtenidos por el quejoso, en la prueba de conocimientos y aptitudes, que fueron publicados en la Resolución número 1029 de 11 de abril de 2011, la aplicación de la fórmula para la obtención de las nuevas escalas, el respectivo peso porcentual y finalmente la sumatoria, resultados publicados mediante la Resolución número CSJQR15-82 de 15 de mayo de 2015, en el factor Prueba de Aptitudes y Conocimientos.

- 1. Asistente Administrativo 5.** (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)
-

	Resolución 1029 de 2011,	Nueva Escala (300 - 600)	Peso Porcentual 50%	CSJQR15-82
Prueba de Aptitudes	803,15	304,73	152,36	330,82
Prueba de Conocimientos	837,94	356,91	178,46	

- 3. Auxiliar administrativo 3.** (Educación Media)
-

	Resolución 1029 de 2011,	Nueva Escala (300 - 600)	Peso Porcentual 50%	CSJQR15-82
Prueba de Aptitudes	837,36	356,04	178,02	385,64
Prueba de Conocimientos	876,83	415,25	207,62	

De este modo, al aplicar la fórmula anteriormente mencionada, advierte esta Unidad que el valor asignado en la etapa clasificatoria al factor Pruebas de Aptitudes y Conocimientos, se ajusta a lo establecido en el acuerdo de convocatoria, por ende, la Resolución impugnada habrá de confirmarse respecto de dicho factor.

Experiencia Adicional y Docencia

Ahora bien, teniendo en cuenta la solicitud del recurrente, respecto del factor experiencia adicional, 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
- JARAMILLO TORO JOSE MIGUEL	89001215					
Asistente Administrativo 5 - (Educación Media - Actividades		12	330,82	106.83	0.00	75.00

secretariales o administrativas)						
Auxiliar Administrativo 3 - (Educación Media)		12	385,64	126.83	0.00	150.00

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
Asistente Administrativo 5 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas)	Título de bachiller y dos (2) años de experiencia relacionada con actividades secretariales o administrativas.
Auxiliar Administrativo 3 - (Educación Media)	Título de bachiller y un (1) año de experiencia relacionada con actividades secretariales o administrativas.

Las certificaciones laborales que excedan dicho tiempo serán valoradas teniendo en consideración el literal b) del numeral 5.2.1. del artículo 2° del Acuerdo número 508 de 8 de septiembre de 2009, que establece:

"b. Experiencia Adicional y Docencia. Hasta 150 puntos.

En este factor se evalúa la experiencia laboral adicional al cumplimiento del requisito mínimo exigido para el cargo, así:

*La experiencia laboral en cargos relacionados, o en el ejercicio independiente con dedicación de tiempo completo en áreas relacionadas con el empleo de aspiración dará derecho a **veinte (20) puntos por cada año de servicio o proporcional por fracción de éste.***

La docencia en la cátedra en áreas relacionadas con el cargo de aspiración dará derecho a diez (10) puntos, por cada semestre de ejercicio de tiempo completo y a cinco (5) puntos por cada semestre de ejercicio en los demás casos.

*En todo caso, la docencia y la experiencia adicional no podrán ser concurrentes en el tiempo y el total del factor **no podrá exceder de 150 puntos.**"*

Así las cosas, revisando la hoja de vida del recurrente tenemos los siguientes soportes de experiencia:

Entidad	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	días
Dirección seccional de administración Judicial	16-04-2001	10-01-2002	264
Dirección seccional de administración Judicial	05-08-2002	30-09-2002	55
Dirección seccional de administración Judicial	01-04-2003	31-03-2005	720
Dirección seccional de administración Judicial	04-04-2005	31-05-2007	777
Dirección seccional de administración Judicial	01-06-2007	19-10-2008	498
Dirección seccional de administración Judicial	20-10-2008	16-09-2009	326
Total			2.640

S tiene por lo tanto, un total de 2640 días, a los cuales se les resta el requisito mínimo para el cargo Asistente Administrativo 5 - (Educación Media - Actividades secretariales o administrativas), 720 días que nos arroja **1920 días como experiencia adicional, para un total de 106.67 puntos.**

Ahora bien, para el cargo de Auxiliar Administrativo 3 - (Educación Media), se tiene un total de **2640** días menos requisito mínimo 360 días, arroja una experiencia **adicional de 2280** días para un total de **126.67** puntos.

Así las cosas, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, puntúo para ambos cargos unas décimas de más, sin embargo en atención al principio de la no reformatio in pejus, dichos puntajes serán confirmados como se ordenará en la parte resolutive de la presente decisión.

Entrevista

Atendiendo la solicitud del recurrente, para que se considere el puntaje asignado como calificación de la entrevista, respecto del cargo Asistente Administrativo grado 5, pues el argumenta que se ve gravemente perjudicado por cuanto presentó una sola entrevista para los dos cargos para los que concursó, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, una vez verificados 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.

Finalmente, la firma CRECE diligenció un "Informe de Evaluación" de cada aspirante, manifestando con relación al desempeño del recurrente, para cada uno de los cargos a los cuales concursó, lo que sigue:

Asistente Administrativo 5

CANDIDATO	JOSÉ MIGUEL JARAMILLO TORO	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	<i>"No se evidencia una manera de responder adecuadamente a las necesidades"</i>
	Relacional	<i>"Se expresa durante la entrevista de manera no acorde a su cargo"</i>
	Servicio	NA
	Identificación con la organización	NA
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	
	<i>"Presenta una actitud respetuosa, atenta y demarcada situación hacia el servicio"</i>	
VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	0%
	Relacional	0%
	Servicio	37.5%
	Identificación con la organización	37.5%
	PUNTAJE TOTAL	75%

Auxiliar Administrativo 3

CANDIDATO	JOSÉ MIGUEL JARAMILLO TORO	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	NA
	Relacional	NA
	Servicio	NA
	Identificación con la organización	NA
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	
	<i>"Presenta una actitud respetuosa, atenta y demarcada hacia el servicio"</i>	
VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	37.5%
	Relacional	37.5%
	Servicio	37.5%
	Identificación con la organización	37.5%
	PUNTAJE TOTAL	150%

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:

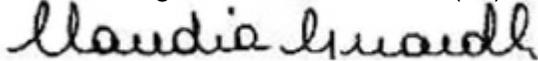
ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR la Resolución CSJQR15-82, respecto de los puntajes obtenidos por el señor **JOSÉ MIGUEL JARAMILLO TORO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 89.001.215 expedida en Armenia, en los factores de Prueba de Conocimientos, Experiencia Adicional y Docencia y Entrevista, ítems recorridos, 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

UACJ/CMGR/MCVR/AVAM