



RESOLUCIÓN No. CJRES16-416 (Agosto 16 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 Norte de Santander, mediante Acuerdo PSAA09-001 de 8 de septiembre de 2009, adicionado y corregido por el Acuerdo número PSAA09-002 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 de Norte de Santander y de la Dirección Seccional de Administración Judicial en los Distritos Judiciales de Arauca, Cúcuta y Pamplona.

Por medio de la Resolución PSAR-010-41 de 12 de febrero de 2010, modificada mediante Resolución PSAR-010-069 de 25 de marzo de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Norte de Santander, 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 PSAR11-086 de 11 de abril de 2011, se publicó el listado contentivo de los resultados de las pruebas de conocimientos y aptitudes obtenidos por los concursantes en la citada prueba.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo PSAA09-001 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.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Norte de Santander, por medio de la Resolución número PSAR15-099 de 13 de mayo de 2015, publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes **en la etapa clasificatoria**.

La Resolución PSAR15-099 de 13 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 Norte de Santander, desde el 14 hasta el 26 de mayo de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 27 y 29 de mayo de 2015, inclusive.

Dentro del término, es decir el 21 de mayo 2015, el señor **HÉCTOR JAVIER CAÑAS PARRA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 5.477.541 expedida en Pamplona, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución PSAR15-099 de 13 de mayo de 2015, por considerar que el factor entrevista no fue evaluado correctamente, puesto que afirma que el puntaje obtenido no representa con justicia su desempeño, ni es reflejo de sus capacidades y condiciones.

Advierte que respondió en la entrevista con propiedad, claridad, soltura, dominio y fluidez; que mostro su compromiso, empeño y dedicación al trabajo y una excelente presentación personal.

Mediante Resolución PSAR15-153 de julio 23 de 2015, notificada al recurrente el 29 de julio de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Norte de Santander, 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 sobre el recurso interpuesto por el señor HÉCTOR JAVIER CAÑAS PARRA.

Conforme como lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, y tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo PSAA09-001 de 8 de septiembre de 2009, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, 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 inconformidad del recurrente respecto al puntaje asignado al factor entrevista, se evidencia que mediante Resolución PSAR15-099 de 13 de mayo de 2015, le fueron publicados los siguientes resultados:

CARGO	GRUPO	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS	ENTREVISTA	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN Y PUBLICACIONES	TOTAL
Auxiliar Administrativo 3	12	424.79	37.50	50.02	65.00	577.31
Asistente Administrativo 5 (Actividades secretariales)	12	404.52	37.50	30.02	65.00	537.04

Atendiendo la solicitud del recurrente, en el sentido de solicitar que se revoque el puntaje asignado como calificación de la entrevista, 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 Norte de Santander, 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.

Se relaciona 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	HÉCTOR JAVIER CAÑAS PARRA	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	"En la entrevista el candidato no manifiesta en su conversación la habilidad para proponer ideas en el desarrollo de sus funciones, con el fin de mejorar el servicio y el cumplimiento de sus objetivos"
	Relacional	"En la entrevista hay intervenciones que manifiestan la capacidad para trabajar con otros compañeros en equipo en la búsqueda de los propósitos de la Entidad"
	Servicio	"Durante la entrevista no se evidencia la habilidad para asimilar las funciones del cargo y orientar sus acciones hacia el logro de los planes y proyectos institucionales"
	Identificación con la organización	"En la entrevista el candidato no hace evidente la habilidad para orientar sus acciones hacia la búsqueda de los objetivos institucionales"
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	

VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	0%
	Relacional	37.5%
	Servicio	0%
	Identificación con la organización	0%
	PUNTAJE TOTAL	37.5%

En consecuencia, esta Unidad no encuentra mérito alguno que lleve a modificar la calificación asignada al recurrente, por cuanto se concluyó que la misma es resultado de la valoración efectuada 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 Resolución PSAR15-099 de 13 de mayo de 2015, respecto de los puntajes obtenidos por el señor **HÉCTOR JAVIER CAÑAS PARRA**, identificado con la cédula de ciudadanía número 5.477.541 expedida en Pamplona, en el factor entrevista, 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 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 del Consejo Seccional de la Judicatura de Norte de Santander.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los dieciséis (16) días del mes de agosto del año dos mil dieciséis (2016).



CLAUDIA M. GRANADOS R.

Directora

UACJ/CMGR/MCVR/MPES/AVAM/LLVF