



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

**RESOLUCIÓN No. CJRES16-69  
(Marzo 4 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 Risaralda, mediante Acuerdo número 176 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 Risaralda y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Pereira.

Mediante la Resolución número 059 de 15 de febrero de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, quienes con posterioridad fueron citados y presentaron la prueba de conocimientos el 7 de noviembre de 2010.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo 176 de 09 de septiembre 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.

Con Resolución 109 de abril 12 de 2011 la Sala Administrativa del Consejo Seccional de Risaralda, expidió el listado contentivo de los resultados de la mencionada prueba.

Mediante Resolución número CSJRR15-160 de 20 de mayo 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional publicó los resultados de la entrevista, que hace parte de los factores de la etapa clasificatoria, correspondiente al concurso de Méritos destinados a la conformación de los Registros Seccionales de Elegibles, para cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Pereira.



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 Risaralda, para notificación y tres (3) días hábiles para interposición de recursos que transcurrieron entre el 20 de mayo al 05 de junio de 2015.

Dentro del término, es decir el 01 de junio de 2015, la señora **NANCY LÓPEZ PINEDA**, identificada con la cédula de ciudadanía número 42.079.170 expedida en Pereira, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución número CSJRR15-160 de 20 de mayo 2015, argumentando estar en desacuerdo con el puntaje de entrevista, por cuanto fue puntuada con cero 00,00, argumenta que es como si no hubiera asistido y solicita que se le asigne puntuación

Mediante Resolución número CSJRR15-263 de 07 de septiembre de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, desató el recurso de reposición, confirmando 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 la señora **NANCY LÓPEZ PINEDA**.

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 398 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 Risaralda, 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:**

Para el diseño y aplicación del proceso de Entrevistas a nivel nacional se contó con la asesoría y acompañamiento permanente de la firma Crece Ltda., elegida por concurso de méritos y que cuenta con un equipo altamente calificado y una amplia trayectoria en la aplicación de la metodología propia de selección y entrevistas por Competencias Laborales.

Su trabajo estuvo encaminado a preparar el material de trabajo a partir de los aportes dados por un selecto grupo de Magistrados, que hacen parte del cuerpo docente de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla y por consultas hechas a nivel nacional e internacional con base en modelos comparados. Igualmente fue responsable de la capacitación de los Honorables Magistrados de la Sala Administrativa de los diferentes Consejos Seccionales de la Judicatura asignados para tal fin, quienes lideraron cada una de las sesiones de Entrevista con el apoyo profesional y logístico de un Psicólogo consultor, para garantizar la uniformidad en la metodología.

En este proceso se realizó una validación de competencias y funciones, de acuerdo al estudio de funciones de los distintos perfiles y las competencias comportamentales, se generaron 13 instrumentos (uno por cada perfil) con 28 preguntas cerrada del tipo "si-no". Se aplicó a una muestra representativa de empleados y expertos de la entidad, a nivel nacional (100 personas).

Los instrumentos fueron enviados a los correos electrónicos de los funcionarios, se trabajaron con un sistema de seguridad que no permitía ser guardado por el funcionario, la instrucción indicaba que se debía responder una vez abierto el archivo, guardar los cambios y enviar automáticamente.

Con las respuestas se avaló el conjunto de funciones propias de los cargos que dan soporte a las competencias objeto de análisis en el proceso de entrevistas propiamente dicho. En el proceso de tabulación y análisis de las respuestas, se tomaron aquellas funciones en las que el 80% o más de la población encuestada respondiera de forma afirmativa. Una vez realizado el análisis se procedió a crear el banco de preguntas con cada ítem validado.

A través de la validación del instrumento, fue posible asegurar que el contenido y el contexto de las preguntas y problemas planteados en la metodología de evaluación, estuviera acorde con las funciones verificadas. Para cada uno de los *cluster* o grupos de competencias se realizó un banco de preguntas según la validación. 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, para posteriormente hacer la construcción metodológica de la Entrevista de selección por competencias.

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.

---

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

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.

**Caso concreto.**

Se relaciona a continuación la información diligenciada por los entrevistadores en las Hojas de "Información de la competencia, observación de los aspirantes y valoración de aspirantes puntajes" referentes al recurrente, que coincide con lo que señaló la Seccional de Risaralda, en la Resolución que desató el recurso de reposición:

CANDIDATO	NANCY LOPEZ PINEDA	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	"No presentó situaciones claras respecto a métodos novedosos, ni explicó claramente conocimientos técnicos del área"
	Relacional	"No logra ilustrar su trabajo con el de su grupo a fin de obtener metas"
	Servicio	"No clarifica con ejemplo su capacidad de su hacer a la ejecución eficiente ni determinación de prioridades"
	Identificación con la organización	"No se identifican situaciones evidentes en las que ilustre búsqueda de logros institucionales"
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	
	"La candidata dio respuestas de manera genérica a las preguntas. No logro mostrar con casos claros los métodos de trabajo. Se mostró una persona superfluas (sic)".	

VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	0
	Relacional	0
	Servicio	0
	Identificación con la organización	0
	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>0%</b>

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 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:**

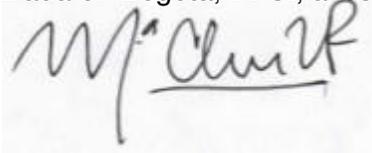
**ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR** la Resolución número CSJRR15-160 de 20 de mayo de 2015, respecto de los puntajes obtenidos por la señora **NANCY LÓPEZ PINEDA**, identificada con la cédula de ciudadanía número 42.079.170 expedida en Pereira de conformidad con lo establecido en la parte considerativa de esta providencia.

**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 Risaralda.

**NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D. C., a los cuatro (04) días del mes de marzo de dos mil dieciséis (2016).



**MARÍA CLAUDIA VIVAS ROJAS**  
Directora

UACJ/MCVR/LEPZ/AVAM/YJMZ