



RESOLUCIÓN CJRES16-537
(Octubre 11 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 del Chocó, mediante Acuerdo 174 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 Distrito Judicial de Quibdó.

Por medio de la Resolución número 597 de 24 de febrero de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó, 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 762 de 12 de abril de 2011, se publicó el listado contentivo de los resultados de las pruebas de aptitudes y conocimientos obtenidos por los concursantes en la citada prueba.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo 174 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.

A través del Acuerdo CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, corregido por el Acuerdo CSJCH15-486 de 24 de junio de 2015, a su vez modificados por el Acuerdo CSJCH15-494 de 04 de agosto de 2015, se publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en **la etapa clasificatoria**.

El Acuerdo número CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, fue publicado a través de la página web de la Rama Judicial (www.ramajudicial.gov.co) y notificado mediante su fijación durante ocho (8) días hábiles, en la Secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Chocó, desde el 20 al 29 de mayo de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 30 de mayo y el 16 de junio de 2015, inclusive.

Dentro del término, es decir el 16 de junio de 2015, la señora **JENNY ALCIRA MENA MURILLO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 52.378.464 expedida en Bogotá, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución número CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, argumentando estar en desacuerdo con el puntaje asignado en la etapa clasificatoria en los factores de conocimiento y aptitudes, experiencia adicional, docencia y entrevista.

En cuanto a la valoración del factor de la prueba de conocimientos y aptitudes, sostiene que éste no se ajusta a lo dispuesto en el Acuerdo de convocatoria, que no es comprensible el proceso de adecuación en la nueva escala de calificación de los puntajes iniciales al puntaje final, motivo por el cual considera que ha debido obtener en dicho factor 572 puntos, de los 600 posibles.

Alega que en el factor de experiencia adicional y docencia, se cometieron errores, pues se otorgaron puntajes en relación al cargo, más allá de la realidad.

Aduce que para los años 2009 y 2010 (*fechas de publicación y recepción de documentos*) la única participante graduada en derecho y con cuatro años y un mes de experiencia relacionada en el área disciplinaria, era ella, lo que acreditó a través del documento exigido para el efecto, y que ha debido ser valorado en su debida oportunidad.

En lo que hace relación a la valoración de la entrevista, indicó que se presentaron irregularidades; que hubo preferencia entre los aspirantes que pertenecían a la Rama Judicial y aquellos que no son empleados, que se efectuaron preguntas convenientes, y las más complejas, le fueron formuladas a ella, motivo por el cual considera que los criterios de evaluación resultaron ser más subjetivos, que objetivos.

Con fundamento en todo lo anteriormente expuesto, la aspirante efectuó las siguientes peticiones:

- “1. Se revise el proceso de adecuación realizado con base en la nueva escala de calificación de los puntajes por mí obtenidos en las pruebas de conocimiento y aptitudes, dármele a conocer de manera clara y detallada, y consecuente con ello, mediante acto administrativo ordenar la respectiva corrección del artículo 1° del Acuerdo CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, en lo referente al puntaje obtenido por la participante JENNY ALCIRA MENA MURILLO, en el área prueba de aptitudes y conocimientos para el cargo de Escribiente Nominado.*
- 2. Modificar la calificación de 75 puntos dada a mi entrevista y en su lugar calificarme con 150 puntos.*
- 3. Proceder a la corrección del nuevo puntaje a mi asignado por concepto de pruebas de aptitudes y conocimientos de tal suerte que se me califique con 572 puntos o más para el cargo de Escribiente Nominado y no de 530,23, de conformidad con las normas preestablecidas.*

4. Se proceda a una revisión de todos y cada uno de los puntajes asignados a las concursantes para el cargo de Escribiente Nominado, en experiencia adicional y docencia y capacitación adicional, dando a conocer con claridad el proceso evaluativo realizado para la asignación de dichos puntaje, y ordenar la corrección de la calificación que se me asignó, otorgándome una calificación mayor acorde a la realidad."

Mediante Resolución PSA 1645 de 04 de agosto de 2015, notificada personalmente a la recurrente el 11 de agosto de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó, desató el recurso de reposición, interpuesto por la aspirante en mención confirmando los factores cuestionados 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 **JENNY ALCIRA MENA MURILLO**.

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 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.

En atención al puntaje asignado en los factores de prueba de aptitudes y conocimientos, entrevista y experiencia adicional y docencia, que hacen parte de la etapa clasificatoria, al revisar el contenido del Acuerdo 472 de 19 de mayo de 2015, corregido por el Acuerdo CSJCH-486 de 24 de junio de 2015, estos dos a su vez modificados por el Acuerdo CSJCH15-494 de 04 de agosto de 2015, se encontró que en efecto a la recurrente, le fueron publicados los siguientes resultados:

CÓDIGO	CARGO	APTITUDES Y CONOCIMIENTOS	ENTREVISTA	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN ADICIONAL	TOTAL
Nominado	Escribiente Nominado	530.23	75.00	39.50	10.00	654.73

I. Factor aptitudes y conocimientos

Revisada la Resolución 762 de 12 de abril de 2011, por medio de la cual se publicaron los resultados de la prueba de la etapa de selección, a la aspirante se le asignaron los siguientes puntajes:

NOMBRE	CARGO	CÉDULA	GRUPO	PRUEBA DE APTITUDES	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
MENA MURILLO JENNY ALCIRA	Escribiente Nominado	52.378.464	11	949.99	956.98

De conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 5.1.1, del artículo segundo del Acuerdo de Convocatoria:

"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 de 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= $300 + ((600-300) * (x - P_{\text{Min}}) / (P_{\text{Max}} - P_{\text{Min}}))$

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 1000 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 para cada cargo, 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 762 de 12 de abril de 2011, de conformidad con el Acuerdo de convocatoria.

	R.762	Nueva Escala (300-600)	Peso Porcentual 50%	CSJCH-472
Prueba de Aptitudes	949.99	524.99	262.49	530.23
Prueba de Conocimientos	956.98	535.47	267.74	

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.

II. Factor entrevista.

Atendiendo la solicitud de la recurrente para que se le aumente la puntuación en este factor, 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 Chocó, 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.

¹ Levy-Leboyer, Claude. *"Gestión de las Competencias"*. Ediciones Gestión 2000, S.A, Barcelona, España, 2002, 162 pgs

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 "Valoración de los aspirantes y de Evaluación de la competencia" referentes al recurrente:

CANDIDATO	JENNY ALCIRA MENA MURILLO	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	<i>"No tiene capacidad para analizar con claridad los asuntos del cargo"</i>
	Relacional	
	Servicio	<i>"Poca claridad en la respuesta"</i>
	Identificación con la organización	
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	37.5%
	PUNTAJE TOTAL	75%

Como quiera que no advierte esta Unidad situación alguna que permita modificar la puntuación obtenida en el factor entrevista, no hay lugar a variar la Resolución atacada por lo cual quedará del mismo tenor, en el ítem considerado, tal como se ordenará en la parte resolutive del presente proveído.

III. Factor experiencia adicional y docencia:

Como requisitos mínimos requeridos para cada cargo fueron estipulados los siguientes de conformidad con el numeral primero del artículo 2° del Acuerdo 174 de 2009:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	REQUISITOS MÍNIMOS
Nominado	Escribiente	Haber aprobado tres (3) años de estudios superiores en derecho y tener dos (2) años de experiencia relacionada

Por lo cual, lo que exceda a este requisito será valorado, dentro del factor "**experiencia adicional y docencia**", al tenor de lo dispuesto en el literal b) del numeral 5.2.1 del artículo 2 del Acuerdo de convocatoria, de la siguiente manera:

- i) "(...) la experiencia laboral en cargos relacionados, o en el ejercicio independiente con dedicación de tiempo completo en áreas relacionadas en el empleo de aspiración, dará derecho a veinte (20) puntos por cada año de servicio o proporcional por fracción de éste.
- ii) 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 semestre de ejercicio en los demás casos."

Se precisó igualmente, que en todo caso la docencia y la experiencia adicional no serían concurrentes en el tiempo y el total del factor **no podría exceder de 150 puntos**.

En el caso bajo análisis, se relacionan los tiempos que acredita a través de las certificaciones que reposan en la hoja de vida, enviada a este despacho, como experiencia laboral:

ENTIDAD	Fecha de grado	10/09/2004	TOTAL DÍAS
	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	
Gobernación de Chocó	11/02/2004	31/01/2008	1431
Total días laborados			1858

Como quiera que el requisito mínimo de experiencia para el cargo seleccionado, corresponde a dos (2) años de experiencia relacionada, (720 días), por lo tanto la experiencia adicional a calificar corresponde a **711**, lo que equivale a **39.50 puntos**, tal y como se publicó en la Resolución impugnada.

Así las cosas, en este factor se confirmará la resolución atacada, como se ordenará en la parte resolutive de la presente decisión.

En cuanto a la solicitud de que sean revisados los puntajes de experiencia adicional y docencia y capacitación adicional, de todos los concursantes en el cargo de Escribiente Nominado, es preciso manifestar que la quejosa carece de legitimación por activa frente a este tema, toda vez que de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de Convocatoria, el recurso de reposición procede contra los *resultados individuales* de cada uno de los

aspirantes, lo que de contera hace imposible cuestionar o analizar los puntajes otorgados a los demás aspirantes.

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

RESUELVE:

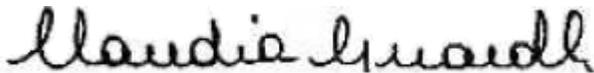
ARTÍCULO 1º CONFIRMAR la decisión contenida en el Acuerdo CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, corregido por el Acuerdo CSJGH15-486 y su modificatorio CSJCH15-494 el CSJCH15-494, respecto de todos los puntajes obtenidos por la señora **JENNY ALCIRA MENA MURILLO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 52.378.464 expedida en Bogotá, 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 del Consejo superior de la Judicatura, www.ramajudicial.gov.co y en el Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los once (11) días del mes de octubre de dos mil dieciséis (2016)



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCVR/AVAM