



RESOLUCIÓN CJRES16-761
(Noviembre 18 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 entonces 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 entonces Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, mediante Acuerdo número CSJBA09-168 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 de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare y Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Tunja y sus Oficinas Adscritas: (*Oficina Judicial de Tunja, Oficina de Servicios para los Juzgados Administrativos de Tunja, Oficina de Servicios de Duitama, Oficina de Servicios de Santa Rosa de Viterbo, Oficina de Servicios de Sogamoso y Oficina de Apoyo de Yopal*).

Por medio de las Resoluciones número CSJBR10-67 de 15 de febrero de 2010 y CSJBA10-182 de 12 de abril de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, 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 CSJBR11-95 de 12 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 6.1.1 del Acuerdo número CSJBA09-168, 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 de la Resolución número CSJBR15-89 de 29 de mayo de 2015, se publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en **la etapa clasificatoria**.

La Resolución número CSJBR15-89 de 29 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 Boyacá, desde el 2 hasta el 12 de junio de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 16 y el 18 de junio de 2015, inclusive.

Dentro del término, es decir el 18 de junio de 2015, el señor **WILLIAM CRUZ FORERO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.165.702 expedida en Tunja, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución número CSJBR15-89 de 29 de mayo de 2015, argumentando que no se encuentra conforme con los resultados publicados en el factor capacitación adicional, porque no le fueron consideradas todas las certificaciones, manifiesta que tampoco está conforme con la nota de entrevista en la cual debió obtener 150 puntos, en caso contrario se ordene realizarle otra entrevista y haya un pronunciamiento frente a la posibilidad de declarar nulo el proceso de entrevistas.

El Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, mediante la Resolución número CSJB15-114 de 30 de junio de 2015, desató el recurso de reposición confirmando el puntaje relacionado, y concedió el recurso de apelación, el Consejo Superior de la Judicatura.

EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA:

La entonces 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 **WILLIAM CRUZ FORERO**.

Conforme lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y, tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo número CSJBA09-168 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.

Al revisar la Resolución recurrida encontramos que le fueron publicados los siguientes resultados:

APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	CÉDULA	GRUPO	PRUEBA DE APTITUDES Y CONOCIMIENTOS	EXPERIENCIA ADICIONAL	DOCENCIA	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA (hasta 150 puntos)	CAPACITACIÓN ADICIONAL	PUBLICACIONES	CAPACITACIÓN ADICIONAL Y PUBLICACIONES (hasta 100 puntos)	ENTREVISTA	PUNTAJE TOTAL
CRUZ ROPERO WILLIAM	PROFESIONAL UNIVERISTARIO 11. (INGENIERÍA DE SISTEMAS, INGENIERÍA ELECTRÓNICA)	7165702	8	433.85	150.00	0,00	150.000	30	0,00	30	75,00	688.85

En cuanto al cargo al cual se inscribió el *recurrente* (PROFESIONAL UNIVERISTARIO 11. (ingeniería de sistemas, ingeniería electrónica) ,fueron estipulados los requisitos en el numeral 1.5 del artículo 2° del Acuerdo número CSJBA09-168, así:

DENOMINACIÓN	REQUISITOS MÍNIMOS
PROFESIONAL UNIVERISTARIO 11. (INGENIERÍA DE SISTEMAS, INGENIERÍA ELECTRÓNICA)	Terminación y aprobación de las materias que conforman el pensum académico en ingeniería de sistemas o ingeniería electrónica y un (1) año de experiencia profesional relacionada.

Por lo cual, lo que exceda a estos requisitos será valorado, dentro del factor capacitación adicional al tenor de lo dispuesto en el literal c) del numeral 5.2.1. del artículo 2° del acuerdo CSJBA09-168 de 9 de septiembre de 2009, en el que se estableció que para los cargos de profesional universitario, se tendrán en cuenta:

Nivel del Cargo - Requisitos	posgrados en áreas relacionadas con el cargo	Puntaje a asignar	Cursos de capacitación en áreas relacionadas con el cargo (40 horas o más)	Diplomados en áreas relacionadas con el cargo
<u>Nivel profesional</u> - Título profesional o terminación y aprobación de estudios superiores	Especializaciones	20	5*	10
<u>Nivel técnico</u> - Preparación técnica o tecnológica	Maestrías	30		

* Hasta máximo 20 puntos

** Estudios de Pregrado: Terminación y aprobación de pensum de la disciplina académica.

Así mismo se indicó que para todos los cargos, se tendrá en cuenta la capacitación en el área de Sistemas, y que en todo caso, el factor de capacitación adicional **no podría exceder de 100 puntos**.

Al revisar los soportes del recurrente, se encontraron los siguientes documentos relacionados con capacitación:

Título	Puntaje
Ingeniero de Sistemas	Requisito mínimo
Tecnólogo en Sistematización de datos	0
Especialista en Auditoría de Sistemas	20
Conceptos básicos de Sistemas de Gestión de la Calidad (40 horas)	5
Seminario Especializado en Salud Ocupacional y liderazgo (48 horas)	5
Certificado de Aptitud Profesional como auxiliar contable	0
Bachiller en Comercio	0
Curso Administración de Cuentas bancarias de terceros (16 horas)	0
Curso Introductorio SIIF NACIÓN –sistema integrado de información (20 horas)	0
Curso Administración de terceros desde una entidad (16 horas)	0
Curso fundamentos Normas ISO9000-9001: 2000 Y NTCGP 1000: 2004 (16 horas)	0
Curso Auditor Interno de Calidad (24 horas)	0
Gestión de archivos judiciales (20 horas)	0
Manejo de la Creatividad (20 horas)	0
Curso Cooperativismo básico (20 horas)	0
Capacitación sobre seguridad social, riesgos profesionales y Salud ocupacional (20 horas)	0
Calidad Humana hacia la excelencia en el servicio (30 horas)	0
Gerencia del Servicio I (30 horas)	0
Mención de Honor 1997	0
Mención de Honor 2004 Mención de Honor enero –abril 2004 Mención de Honor 2004 mayo- diciembre	0
Total	30

Como se observa, de la documentación aportada, solamente cuatro de las certificaciones allegadas cumplen con los requisitos exigidos en el Acuerdo de Convocatoria, y por ende fueron puntuados, se señala que los cursos no se puntúan por cuanto no cumplen la intensidad horaria, toda vez que son inferiores a 40 horas, y las demás capacitaciones no se encuentran enmarcadas dentro de diplomados, especializaciones y/o maestrías, por lo que no le pueden generar calificación alguna, bajo este entendido, el a-quo valoró de manera correcta en la Resolución recurrida, por lo cual, dicho puntaje será confirmado como se ordena en la parte resolutive de la presente decisión.

De otra parte, atendiendo la solicitud del recurrente, para que se considere 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 Boyacá, 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

¹ Levy-Levoyer, Claude. *“Gestión de las Competencias”*. Ediciones Gestión 2000, S.A, Barcelona, España, 2002, 162 págs.++

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.

Caso concreto.

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 entonces Sala Administrativa del Consejo Seccional de Boyacá, se tiene que los puntajes que aparecen reflejados en la Resolución atacada, efectivamente son los que se encuentran allí relacionados.

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 la Seccional de Boyacá, en la Resolución que desató el recurso de reposición:

CANDIDATO	WILLIAM CRUZ FORERO	
INFORMACION DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	NA
	Relacional	NA
	Servicio	<i>"Durante la entrevista no argumentó de manera coherente los fundamentos de su trabajo, procesos o resultados de su labor, sus apreciaciones fueron teóricas centradas en los procesos de la organización"</i>
	Identificación con la organización	<i>"En la entrevista no expreso de manera concreta que acciones emplea para salvaguardar los intereses institucionales. Así mismo, no evidenció acciones concretas sobre su eficiencia institucional"</i>
OBSERVACION DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	
	<i>"Durante la entrevista sus respuestas fueron guiadas por un discurso teórico, refiriéndose a procesos y proyectos institucionales, sin resaltar sus competencias y acciones pertinentes al desarrollo de su trabajo "</i>	
VALORACION DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	37.5%
	Relacional	37.5%
	Servicio	0%
	Identificación con la organización	0%
	PUNTAJE TOTAL	75%

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

RESUELVE:

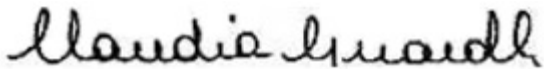
ARTÍCULO 1º.- CONFIRMAR la Resolución número CSJBR15-89 del 29 de mayo de 2015, respecto de los puntajes publicados y obtenidos por el señor **WILLIAM CRUZ FORERO**, identificado con la cédula de ciudadanía número 7.165.702 expedida en Tunja, en los factores de capacitación adicional y entrevista, ítems recurridos que conforman la etapa clasificatoria, 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 al Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los dieciocho (18) del mes de noviembre de dos mil dieciséis (2016).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCVR/MPES/AVAM