



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

**RESOLUCIÓN No. CJRES16-294
(Junio 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
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 del Cauca mediante Acuerdo número 182 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 del Cauca y Dirección Seccional de Administración Judicial del Distrito Judicial de Popayán.

Mediante las Resoluciones número 092 de 10 de febrero de 2010 y 146 de 24 de marzo de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, quienes fueron citados y presentaron la prueba de conocimientos.

A través de la Resolución número 125 de 13 de abril de 2011, posteriormente corregida por la Resolución número 236 de 12 de octubre de 2011, se publicó el listado contentivo de los resultados de las pruebas de conocimientos y aptitud obtenidos por los concursantes.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo número 182 de 8 de septiembre 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.

Por medio de la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional del Cauca, publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en la etapa clasificatoria.

La citada resolución 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 del Cauca, desde el 19 de junio al 1 de julio de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 2 y el 6 de julio de 2015.

Dentro del término, es decir, el 3 de julio de 2015, la señora **MARÍA CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 34.561.845 expedida en Popayán, interpuso recurso de apelación en contra de la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, argumentando su inconformidad en cuanto al puntaje asignado en los factores Entrevista y Experiencia Adicional y Docencia para el cargo Secretario Nominado. De igual manera alega la no asignación de puntaje en el factor Capacitación y Publicaciones, en virtud de los estudios de pregrado realizados en carreras diferentes a las establecidas como requisito mínimo determinado en cargo de aspiración.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, mediante la Resolución número 109 de 8 de julio de 2015, desató el recurso de reposición y confirmó el puntaje relacionado con la prueba de aptitudes y conocimientos, entrevista, experiencia adicional y docencia; y concedió el recurso 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 **MARÍA CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO**.

Conforme lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y, tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo número 182 de 08 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 acceso al ejercicio de las funciones públicas inherentes a esos cargos.

Frente a los factores cuestionados que hacen parte de la etapa clasificatoria, al revisar el contenido de la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, se encontró que en efecto a la señora **MARÍA CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO**, le fueron publicados los siguientes resultados:

NOMBRE/CARGO	CÉDULA	CARGO	GRUPO	CONSOLIDADO PRUEBA DE APTITUDES Y CONOCIMIENTO	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIONES Y PUBLICACIONES	ENTRE VISTA	PUNTAJE TOTAL
MARÁ CLAUDA MUÑOZ CHAPARRO	34.561.845	Secretario Nominado	4	485,47	74,44	20	112,5	692,41

a) Prueba de Aptitudes y Conocimientos

Así las cosas y atendiendo a las peticiones de la recurrente, se procederá en primera instancia a efectuar la verificación frente a la conversión de los puntajes de la **prueba de aptitudes y conocimientos**, en el cual 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 la quejosa, en la prueba de conocimientos y aptitudes, que fueron publicados en la Resolución número 125 de 13 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 104 de 18 de junio de 2015, en el factor Prueba de Aptitudes y Conocimientos.

- **Secretario Nominado Grado 4**

	Resolución 125	Nueva Escala (300-600)	Peso Porcentual 50%	Resolución 104
Prueba de Aptitudes	998,83	598,250	299,120	485,46
Prueba de Conocimientos	848,45	372,680	186,340	

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.

b) Entrevista

Ahora bien, atendiendo la solicitud de la 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 GESTIÓN Y TALENTO, encargada de efectuar en conjunto con el Consejo Seccional del Cauca, se tiene que:

- **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:

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

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.

A lo expuesto hasta aquí se enfatizan algunos aspectos para una mayor claridad.

1. Todos los señores Magistrados y los Psicólogos asignados para cada ciudad recibieron la respectiva capacitación y el posterior seguimiento para garantizar la objetividad y la unidad metodológica.
2. Cada candidato tenía la posibilidad de hacer una breve presentación de 2 minutos, como una forma elegante y amable de iniciar la sesión, pero sin efectos sobre la calificación.
3. Los aspirantes debían responder a las preguntas planteadas dentro de los protocolos establecidos, con un tiempo de intervención igual para todos y debidamente cronometrado.
4. Las preguntas eran elegidas al azar por los evaluados. Si era necesario se realizaban preguntas de exploración intentando precisar algunos aspectos de la situación planteada por el evaluado buscando así la identificación y verificación de los indicadores de las competencias.
5. La valoración se realizó bajo un diseño estándar de puntajes y criterios acerca de las competencias genéricas y específicas a partir de las comunicaciones verbales y no verbales de los aspirantes.
6. En el proceso de valoración, Magistrados y Psicólogos iban haciendo anotaciones propias, las cuales se consolidaron en las plantillas de recolección de información acerca de cada uno de los entrevistados y del grupo en conjunto. Enseguida se establecía un consenso sobre cada competencia en cada evaluado y se asignaba el puntaje, por cada una de las competencias que componían la evaluación.
7. Las competencias genéricas, como su nombre lo indica, fueron indagadas en todos los candidatos. Las específicas establecían la diferencia entre los diferentes perfiles y cargos, en cuanto a fundamentación de la gestión, naturaleza de las

responsabilidades y alcance del compromiso frente al cargo. A todos los aspirantes, para cada uno de los cargos y perfiles, se les dio a conocer con anterioridad la "Guía de la Aspirante" en la que se señalaba la contextualización del proceso, se precisaba la naturaleza del concepto de competencia y las características de la entrevista estructurada diseñada para este fin y se hacían precisiones acerca de la forma como se desarrollarían las diversas fases de la misma.

8. A todos los aspirantes, para cada uno de los cargos y perfiles, se les dio a conocer con anterioridad la "Guía de la Aspirante" en la que se señalaba la contextualización del proceso, se precisaba la naturaleza del concepto de competencia y las características de la entrevista estructurada diseñada para este fin y se hacían precisiones acerca de la forma como se desarrollarían las diversas fases de la misma

Dicha firma diligenció un "Informe de Evaluación" de cada aspirante, manifestando con relación al desempeño de la recurrente, lo que sigue:

CANDIDATO	MARÍA CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	
	Relacional	
	Servicio	
	Identificación con la organización	
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	
VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	37.5%
	Relacional	0%
	Servicio	37.5%
	Identificación con la organización	37.5%
	PUNTAJE TOTAL	112.5%

En consecuencia, esta Unidad no encuentra mérito alguno que lleve a modificar la calificación asignada a la recurrente, por cuanto se concluyó que la misma es resultado de la valoración hecha a las respuestas dadas durante la citada prueba.

c) Experiencia adicional y docencia:

Como requisitos mínimos requeridos para el cargo Secretario Nominado Grado 4 fueron estipulados los siguientes requisitos, de conformidad con el numeral primero del artículo 2° del Acuerdo número 182 de 8 de septiembre de 2009:

No. Cargos Planta	DENOMINACIÓN	GRADO	Requisitos Mínimos	Dependencia
1	Secretario	Nominado	Título profesional en derecho y tener tres (3) años de experiencia profesional relacionada	Secretaría Sala Jurisdiccional Disciplinaria – Consejo Seccional de la Judicatura

Teniendo en cuenta los requisitos mínimos exigidos para el cargo de aspiración, tres (3) años de experiencia profesional relacionada, 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 182 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."

Al efecto se relacionan los documentos acreditados por la recurrente como experiencia laboral, allegados en la oportunidad prevista en la convocatoria, así:

ENTIDAD	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	TOTAL DÍAS
Sociedad Comercial Andina Motor's Cauca S.A (Honda)	27/06/2000	01/07/2002	724
Rama Judicial	02/07/2002	10/08/2003	398
	11/08/2003	30/09/2003	49
	01/10/2003	15/04/2004	194
	16/04/2004	31/05/2005	405
	01/06/2005	21/06/2005	20
	22/06/2005	11/07/2005	19
	23/05/2006	24/10/2007	511
	07/12/2007	31/12/2007	24
	23/04/2008	05/05/2008	12
	15/09/2008	19/12/2008	94
Seguro Social	24/03/2009	09/09/2009	165
Total			2615

En virtud de lo anterior, y para el cargo de Secretario Nominado Grado 4, el requisito mínimo de experiencia corresponde a tres (3) años, el cual equivale a **1080** días, por lo tanto, de **2615** días acreditados menos **1080**, arroja como experiencia adicional **1535 días**, lo que equivale a **85.27** puntos.

Así las cosas, respecto de este factor, la puntuación acreditada con las certificaciones aportadas corresponde a **85.27** puntos, por lo que ésta Unidad procederá a modificar el puntaje otorgado por la Seccional del Cauca en dicho factor (74.44 Puntos) en **85.27 puntos**.

En este orden de ideas, habrá de modificarse la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, frente al puntaje en el factor Experiencia Adicional y Docencia, tal 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.- REVOCAR la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, proferida por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, respecto al puntaje obtenido en el factor Experiencia Adicional y Docencia, por la señora **MARÍA CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO**, identificada con la cédula de ciudadanía número 34.561.845

expedida en Popayán, en **85.27 puntos**, de conformidad con las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta proveído, en tal virtud su puntaje quedará así:

NOMBRE/CARGO	CÉDULA	CARGO	GRUPO	CONSOLIDADO PRUEBA DE APTITUDES Y CONOCIMIENTO	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIONES Y PUBLICACIONES	ENTREVISTA	PUNTAJE TOTAL
MARÁ CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO	34.561.845	Secretario Nominado	4	485,47	85.27	20	112,5	703.24

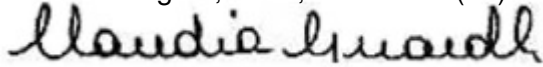
ARTÍCULO 2º.- CONFIRMAR la Resolución número 104 de 18 de junio de 2015, proferida por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Cauca, respecto de los puntajes obtenidos en los demás factores, por la señora MARÍA CLAUDIA MUÑOZ CHAPARRO, identificada con la cédula de ciudadanía número 34.561.845 expedida en Popayán, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de este proveído.

ARTÍCULO 3º.- NO PROCEDE RECURSO contra la presente Resolución en sede administrativa.

ARTÍCULO 4º.- 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, y en la Sala Administrativa del Consejo Seccional del Cauca.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los ocho (08) días del mes de junio de dos mil dieciséis (2016).



CLAUDIA M. GRANADOS R.

Directora

UACJ/CMGR/MCVR/AVAM