



***Rama Judicial del Poder Público
Consejo Superior de la Judicatura
Sala Administrativa***

**RESOLUCION No. PSAR11-858
(Octubre 25 de 2011)**

“Por medio de la cual se resuelve un Recurso de Reposición interpuesto en contra de la Resolución PSAR10-608 de 2010”

**LA SALA ADMINISTRATIVA
DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA**

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las señaladas en el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y de conformidad con lo aprobado en la sesión de Sala Administrativa del día 20 de octubre de 2011, y

CONSIDERANDO

A) GENERALIDADES

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo PSAA08-4528 de 2008, convocó a concurso de méritos para la provisión de cargos de funcionarios de la Rama Judicial, convocatoria denominada 18.

En desarrollo del referido concurso de méritos, por resolución No PSAR10-608 del 9 de diciembre de 2010, se publicaron los resultados de la etapa clasificatoria, acto que fue notificado conforme lo dispuso la convocatoria a concurso, mediante su fijación durante ocho (8) días hábiles, en la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, y a título informativo en las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura y en la página Web www.ramajudicial.gov.co, del 13 al 23 de diciembre de 2010; el término para interponer los recursos de la vía gubernativa, transcurrió hasta el 28 inclusive de diciembre de 2010.

La doctora **CLAUDIA PATRICIA ALONSO PEREZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No 40.399.615, aspirante a los cargos de Magistrado de Tribunal Administrativo y Juez Administrativo, interpuso recurso de reposición en contra de los puntajes publicados dentro del factor Entrevista, el día 20 de diciembre de 2010, es decir, dentro del término establecido para ello.

Frente al factor Entrevista, señala que el puntaje asignado es muy inferior al desempeño que tuvo en la misma, y que el magistrado entrevistador Dr. Hernando Torres Corredor, fue muy estricto en los criterios utilizados en la entrevista que fueron desfavorables a ella y el promedio de calificación de las 57 entrevistas que el practicó, fue de 63.78 y tan sólo a 6 personas les asignó un puntaje mayor a 90 puntos, puntaje muy inferior al promedio asignado por los otros entrevistadores, lo cual genera una desigualdad con los demás aspirantes que tuvieron la suerte de ser entrevistados por otro Magistrado.



B) CONSIDERACIONES

A efectos de resolver el argumento que se recurre, en lo que hace referencia al factor entrevista dentro de la etapa clasificatoria, es necesario anotar que la misma encuentra su fuente normativa en el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y está reglamentada, de manera general, en los artículos 27 a 31 del Acuerdo 034 de 1994¹, caracterizándose por ser **estructurada** amen de obedecer a una planeación cuidadosa y detallada; donde los temas, los aspectos que se van a observar y evaluar, los criterios de calificación, la duración y las preguntas o ejercicios que se iban a realizar están previamente diseñadas.

El prenombrado reglamento establece que la entrevista es **estructurada** y constituye un instrumento de evaluación de rasgos, características o atributos humanos, difícilmente valorables mediante otros procedimientos, en especial, aspectos como la independencia de criterios, la iniciativa y las relaciones interpersonales, el manejo de conflictos, la responsabilidad, las inclinaciones o preferencias y las motivaciones y tiene por objeto determinar cuál o cuáles aspirantes tienen mayor posibilidad de éxito en el desempeño del cargo para el que están concursando y ubicar cada uno de ellos según las condiciones y características mostradas en relación con las exigencias del cargo. Es decir, la entrevista como factor de clasificación, busca más allá del SABER sondear aspectos del SER, que evidencien unas herramientas o competencias adicionales al conocimiento y preparación, proyectadas hacia la resolución de situaciones -no solo a través de un fallo judicial-, sino dentro de su propio equipo de trabajo, como juez director del despacho en todos sus campos judicial y administrativo, que potencien el desarrollo de la función de administrar justicia.

Dentro de los lineamientos previstos por el reglamento y esbozados en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se encuentran los criterios técnicos preestablecidos y parámetros de evaluación, donde se puede afirmar que dentro de este proceso, la entrevista **responde a un concepto técnico de entrevista estructurada por competencias**, donde se contó con la asistencia técnica y especializada de la empresa CRECE Ltda², quien cuenta con un equipo altamente calificado y con amplia trayectoria en procesos de selección por competencias, quien realizó la estructuración de la metodología y preparó el material de trabajo, entre otras, a partir de la normatividad vigente, entrevistas y talleres con los aportes de un grupo de Magistrados que hacen parte de la red de formadores de la Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla, y la revisión teórica de diferentes modelos de competencias adoptados para cargos de los niveles

¹ "Por el cual se dictan reglas generales para los concursos de méritos destinados a la selección de funcionarios y empleados de Carrera de la Rama Judicial."

² Firma que fue elegida por concurso de méritos

profesional y directivo, así como de los modelos adoptados para operadores judiciales a nivel internacional.

Así mismo fue responsable de la **capacitación** a los señores Magistrados del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura, así como de los Magistrados Auxiliares que participaron en el proceso, junto con un psicólogo consultor, que garantizaría la dirección y **uniformidad** en la aplicación de la metodología.

Todo lo anterior conduce a minimizar el componente subjetivo que puede encerrar este especial tipo de prueba; es decir, con el propósito de reducir al mínimo la influencia de criterios subjetivos y lograr que los resultados finales de la entrevista reflejen las competencias que se evidenciaron en la ejecución entre los concursantes en cuanto a los rasgos característicos que pueden prever de alguna manera un adecuado desempeño en el cargo al cual aspira, se previó que la entrevista correspondiera a un procedimiento estandarizado y minuciosamente organizado, debidamente planeado y orientado hacia un objetivo específico.

El procedimiento utilizado se considera confiable, debido a que cuenta con un marco de evaluación definido y estructurado, que se relaciona directamente con las dimensiones por competencias a evaluar y que además contó con unos protocolos debidamente desarrollados por los jurados, donde adicional a consignar las calificaciones bajo la ponderación de cada uno de los indicadores de la competencia según los comportamientos mostrados por el aspirante en el momento de evaluación, consignaron las observaciones y anotaciones que consideraron necesarias.

Lo anterior pudo establecerse teniendo en cuenta las conclusiones del análisis psicométrico de los resultados de las entrevistas, el cual desde el modelo de RASH, encontró que la confiabilidad del proceso fue mayor de lo esperado para cada caso, comprobando que la entrevista es multidimensional y que las preguntas de cada indicador cumplieron los criterios mínimos de calidad desde la perspectiva psicométrica.

Al efecto, dicha técnica tenía una serie de fases, con unas premisas básicas en el procedimiento, sin que ello fuera objeto de calificación. Se daba por sentado que al proceso asistía un grupo muy selecto de profesionales del derecho que aspiran a una posición de la mayor responsabilidad y que su comportamiento se ajustaba a las normas sociales comúnmente aceptadas. El hecho de que una persona se presentara de forma decorosa y cumpliera con los requerimientos elementales de puntualidad y buen trato no aseguraba puntos adicionales a su desempeño.

Al respecto, es importante señalar que la apreciación de la ejecución que cada uno de los candidatos del presente concurso tienen de su propia actuación en la entrevista, obedece a unos criterios personales que se fija la propia persona que se autoevalúa, estos es, se adentra en su particular modo de pensar o sentir, que

no necesariamente corresponden con los estándares de la entrevista estructurada que orientó el presente concurso.

Debe igualmente señalarse que lo que se evalúa en la entrevista es la ejecución que la candidata presenta respecto de las competencias que se están evaluando y no todo su comportamiento en general. A su vez, dicha ejecución depende de múltiples factores, entre ellos, el estado emocional, las actitudes y la autenticidad que presentó la aspirante en el desarrollo del proceso de entrevista, que pueden pasar desapercibidos para ellas mismas.

En la valoración de competencias, cuando se trabaja por grupos, desde el punto de vista técnico se miran los comportamientos individuales del participante en relación con las competencias estructuradas, y éstas en su desenvolvimiento en el grupo. De esta forma, no se mira si uno sobresale sobre otro en su lenguaje, expresión o manifestaciones orales, conocimientos, capacitación y experiencia, sino lo que ellas reflejan dentro de un comportamiento o competencia previamente establecida.

El proceso de entrevista dentro del presente concurso, constituyó sólo una de las fases del proceso, dado que por su misma naturaleza la entrevista es una técnica de evaluación de comportamiento humano que permite evaluar algunos aspectos de éste durante un tiempo relativamente breve, por lo que a través de ella, se evaluaron todas las competencias que se definieron para los cargos de funcionarios judiciales; no obstante, aspectos como los conocimientos, la experiencia laboral, por ejemplo, no eran objeto de evaluación de la entrevista y se calificaron en otros momentos del proceso, (prueba de conocimientos y curso de formación judicial) y a través de técnicas diferentes. En consonancia con ello, se estableció un peso ponderado para la entrevista que es inferior al del curso y al de la prueba de conocimientos. De tal suerte que el cúmulo de experiencias y reconocimientos del aspirante fueron valorados en otras oportunidades y con diversa técnica.

No se trata entonces de desconocer las condiciones personales, profesionales y académicas de los candidatos, cuyo reconocimiento ya está valorado en más de un 90% del proceso; sino en realizar una verificación basada en la sumatoria de evidencias que cada candidato aporta frente a una situación debidamente estructurada, eligiendo un caso al azar de la lista que fue preparada y validada para tal fin en contextos nacionales e internacionales, procurando conservar el principio de igual oportunidad para todos los candidatos en contenido y en tiempo de análisis.

Ahora bien, respecto a los puntajes asignados por los diferentes entrevistadores, como fue mencionado, éstos recibieron la misma capacitación respecto al desarrollo de la metodología de las entrevistas y contaron con la asesoría y acompañamiento de psicólogos expertos con lo cual se garantizaba la uniformidad

y estandarización de las entrevistas, no así la puntuación que podrían obtener los aspirantes, teniendo en cuenta que la misma dependía de evidenciar las competencias definidas para el cargo de aspiración.

En este sentido, desde el marco psicométrico sobre el cual se desarrolló el análisis de los resultados de la etapa de entrevista, se encuentra sustentado en la teoría de respuesta del ítem, específicamente desde el modelo de un parámetro de RASCH, el cual permite unificar los conceptos de validez y confiabilidad dentro de un concepto que se denomina validez integral, cuyo cálculo se basa en un modelo matemático que permite predecir el comportamiento de una herramienta de evaluación con base en el nivel de ajuste de sus ítems, de los factores que la componen y del instrumento en general. En el marco de dicho modelo se examinó la dimensionalidad de la herramienta de evaluación para lo cual se utilizaron dos procedimientos estadísticos: el alfa de Cronbach y las ecuaciones estructurales, en los cuales se examina la consistencia interna de la prueba, que es una medida de confiabilidad, así como el peso que cada ítem tiene dentro de los diferentes factores de evaluación de la entrevista, teniendo en cuenta los puntajes asignados por los diferentes evaluadores, encontrando que la confiabilidad del proceso de entrevista fue mayor de lo esperado para cada caso, comprobando que la entrevista fue multidimensional y que las preguntas de cada indicador cumplieron los criterios mínimos de calidad desde la perspectiva psicométrica.

Por último, efectuada la revisión de los formatos y protocolos de calificación de la entrevista, no se encontró error alguno ni en la valoración dada a cada uno de los factores, ni en la determinación o transcripción del puntaje que le corresponde; por lo cual no puede considerarse que existe error en la digitación del puntaje otorgado al momento de efectuarse la entrevista.

En consecuencia, no existe razón que conlleve a la reforma o revocatoria de la decisión impugnada en el factor entrevista.

En mérito de lo expuesto, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: **Confirmar** la Resolución No. PSAR10-608 de diciembre 9 de 2010, proferida por esta Sala, por medio del cual se publicaron los resultados de la etapa clasificatoria del concurso de méritos destinado a la conformación del Registro Nacional de Elegibles para el cargo de Magistrado de Tribunal Administrativo y Juez Administrativo, en el factor entrevista, respecto de la aspirante **CLAUDIA PATRICIA ALONSO PEREZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No 40.399.615, por las consideraciones expuestas en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Contra la presente Resolución no procede ningún Recurso y en consecuencia, queda agotada la vía gubernativa.

ARTICULO TERCERO: Notifíquese la presente Resolución mediante su fijación durante ocho (8) días, en la Sala Administrativa de esta Corporación y a título informativo, publíquese en las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura y a través de la página web de la Rama Judicial. (www.ramajudicial.gov.co).

ARTICULO CUARTO: Esta Resolución rige a partir de la fecha de su notificación

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los veinticinco (25) días del mes de octubre de dos mil once (2011).

JOSE ALFREDO ESCOBAR ARAUJO

Presidente

UACJ/JMRM/ACCR-AED