



**Rediseño organizacional de la unidad de administración de la carrera judicial, de la  
rama judicial del poder público**

**María Clara Jovel**

**201321451**

**Maestría En Derecho Público Para La Gestión Administrativa**

**William Espinosa Santamaría**

**Lector**

**Universidad de los Andes**

**Facultad de Derecho**

**2017**

**REDISEÑO ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE  
LA CARRERA JUDICIAL, DE LA RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**Trabajo para optar al título de Magister en Derecho Público para la gestión  
Administrativa**

**María Clara Jovel**

**Universidad de los Andes**

**Facultad de Derecho**

**2017**



## 11 TABLA DE CONTENIDO

1	Resumen .....	7
2	Introducción .....	9
3	Justificación .....	12
4	Objetivos .....	14
5	Mapa conceptual .....	15
6	Planteamiento del problema .....	16
6.1	Historia de la Carrera Judicial en Colombia .....	30
6.2	Instituciones que conforman la Carrera Judicial en Colombia .....	33
6.3	Principios rectores de la Carrera Judicial .....	34
7	Unidad de Administración de la Carrera Judicial –UACJ .....	36
7.1	Estructura actual de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial .....	37
7.2	Propuesta de rediseño del modelo organizacional de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial que administra el sistema de carrera de la Rama Judicial en Colombia .....	41
7.3	Fortalecimiento de las Divisiones de Concursos y Evaluación .....	44
7.4	Estructura propuesta: Unidad de Administración de la Carrera Judicial (redimensionamiento) .....	46
7.4.1	Perfiles de cargos propuestos .....	48
7.4.2	Inversión de recursos .....	53
8	Creación de una División de Apoyo al Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y el Medio Ambiente - SIGCMA en la UACJ .....	55
8.1	Antecedentes .....	55
8.2	Estrategias para la implementación de la política de calidad en la Rama Judicial a través de la División de Calidad de la UACJ .....	60
8.3	Estrategia nacional .....	62
8.4	En el ámbito administrativo .....	62
8.5	En el ámbito judicial .....	63
8.6	Alcance y cobertura actual del SIGCMA .....	63
8.7	Estructura del SIGCMA .....	65
9	Propuesta .....	74

10 Conclusiones .....	80
11 Referencias bibliográficas .....	82
12. Producto.....	87

## 1 Resumen

En los últimos diez años se ha hecho necesario justificar el complejo problema que atraviesa el sistema judicial colombiano en lo relacionado con el Sistema de Carrera Judicial en la Rama Judicial el cual se realiza por mandato legal por concurso de méritos, para empleados y funcionarios. Lo anterior se debe a: 1) al tiempo de duración de los concursos de méritos, teniendo en cuenta que de acuerdo con el estudio realizado el concurso de menos duración desde la fase de inscripción hasta el nombramiento de los aspirantes en un cargo ha tardado en ocasiones más de 7 años<sup>1</sup>; 2) la carencia de profesionales con formación interdisciplinar, que puedan dar respuesta a las funciones asignadas al Consejo Superior de la Judicatura a través de la Unidad de Administración de Carrera Judicial de conformidad con lo establecido en el numeral 17 del art 3) tener un modelo organizacional que no responde a la gerencia moderna, contándose la carencia de posibilidades frente a una administración moderna y de vanguardia, lo anterior con base en el diagnóstico realizado por la Dirección de la Unidad<sup>2</sup>; 4) tardanza en la respuesta a las peticiones de los usuarios externos debido a la carencia de personal<sup>3</sup>; 5) la dilación en los trámites contractuales para llevar a cabo los procesos de selección.

En este contexto resulta prudente analizar, desde mi experiencia, cómo se podría redimensionar el modelo organizacional de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial del Consejo Superior de la Judicatura, para que permita la toma de decisiones

---

<sup>1</sup> Ver Grafica No. 2. Concursos en la Rama Judicial Fuente: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co). Elaboración propia.

<sup>2</sup> Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM13 315 del 29 de mayo de 2013*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.

<sup>3</sup> Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM16-8912 del 12 de diciembre de 2016*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.

centradas en la creación, implementación y consolidación de un grupo interdisciplinar que facilite el desarrollo de la función de la unidad bajo los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y calidad en los procesos que se desarrollan con el fin de articularlos a la gestión del talento humano de la Rama Judicial, basado en un proceso de evaluación centrado en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los servidores judiciales, acorde con la misión y la responsabilidad que les asigna la constitución y la ley.

*Palabras clave:* Sistema de Carrera, Concursos de Méritos, Procesos de Selección, Modelo Organizacional, Funcionario, Empleado.



## 2 Introducción

Con fundamento en lo señalado en el artículo 125 de la *Constitución Política*, los empleados en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Por disposición expresa de la *Ley Estatuaria de Administración de Justicia*, la carrera judicial se basa en el carácter profesional de funcionarios y empleados, en la eficacia de su gestión, en la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos al efecto y en la consideración del mérito, entendido este como el proceso mediante el cual se evalúan conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad, para ocupar los cargos en la carrera judicial, de conformidad con lo establecido el artículo 164 de la Ley 270/96, como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio. Así mismo, indica la precitada Ley en el numeral 2 del referido artículo que los procesos de selección se efectuaran cada dos (2) años de manera ordinaria por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y sus seccionales, con el fin de contar con listas de elegibles.

A partir de lo anterior, y teniendo en cuenta que las diferentes convocatorias que ha realizado la Rama Judicial han presentado deficiencias en la duración de los procesos de selección cobra mayor relevancia examinar si la Unidad Misional del Consejo Superior de la Judicatura, a saber La Unidad de Administración de Carrera Judicial cuenta actualmente con los recursos y las herramientas que le permitan dar cumplimiento eficiente y eficaz a los retos impuestos por la Constitución y la Ley, que le exigen administrar el Sistema de Carrera Judicial de forma eficiente, efectiva, eficaz y de calidad, acorde con la misión y las responsabilidades asignadas.

En este contexto, propongo un redimensionamiento de la estructura actual de la unidad que le permitirá a la misma responder a las funciones asignadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante los acuerdos 74 y 251 de 1996. Como se puede evidenciar por la fecha de expedición de las normas de creación de la Unidad, es necesario realizar un análisis de la estructura creada versus la estructura que se requiere actualmente, teniendo en cuenta el nivel de cobertura y de crecimiento de la Rama Judicial en los últimos años, máxime teniendo en cuenta la adopción del Sistema de Gestión de la Calidad en la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura que tuvo sus inicios en el año 2007, estableciendo lineamientos generales mediante los acuerdos 3915 y 3926 de 2007. Posteriormente se fueron levantando los procesos y procedimientos – sustentado en la plataforma estratégica de la corporación, en las estadísticas y análisis que se desprendieron de la gestión administrativa que ha venido realizando la Unidad desde el momento de la adopción del sistema de gestión de calidad.

Este análisis se realiza desde el punto de vista de la gestión que realiza la Unidad, sustentado en el Modelo de Gestión de la Calidad adoptado por la Rama Judicial, con el fin de buscar soluciones para enfrentar anomalías, no solo en lo relacionado con los Concursos de Méritos, sino a nivel general en esta Unidad, teniendo en cuenta los informes de las auditorías internas de calidad que se realizan, las auditorías externas realizadas por el Ente Certificador y cruzándolas con las auditorías que realiza la Unidad de Auditoría del Consejo Superior de la Judicatura, que cumple las funciones de las Oficinas de Control Interno en los términos que establece la ley 87 de 1993.

Es importante tener presente, en primer lugar, la trascendencia de la carrera judicial, y, por lo tanto, la posición esencial del juez, cuyo desempeño es el reflejo de la democracia

y de lo plasmado en la Constitución. El juez empodera la independencia de la justicia y de la Rama Judicial frente a los demás poderes del Estado.

En segundo lugar, resulta importante considerar la sobrecarga laboral que tienen actualmente los empleados de la Unidad, teniendo en cuenta el informe realizado por la Directora de la Unidad<sup>4</sup> y remitido a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el cual solicita la creación de un número determinado de cargos, así sea por descongestión que le permita dar cumplimiento a las funciones asignadas a la unidad. Se debe considerar que por esta razón, la gestión se ha visto impactada negativamente frente a los usuarios, prueba de ello son los aspectos que se han evidenciado ante la sociedad a través de los medios de comunicación<sup>5</sup>, documentados en los oficios y/o memorandos referidos anteriormente.

---

<sup>4</sup> Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM13 315 del 29 de mayo de 2013 y Memorando CJMEM16-8912 del 12 de diciembre de 2016*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.

<sup>5</sup> Villarreal, A. (20 de abril de 2016). ¿Qué pasa con la meritocracia en la Rama Judicial?. *Ambito Jurídico*. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/BancoConocimiento/Administracion-Publica/que-pasa-con-la-meritocracia-en-la-rama-judicial.cshtml>

### 3 Justificación

Teniendo en cuenta que las diferentes convocatorias realizadas por la Rama Judicial han presentado deficiencias e inconvenientes en su ejecución, tales como: 1) la falta de planeación de los concursos desde la fase inicial, hasta la fase final; 2) la falta de comunicación de las fases del concurso con su debido cronograma; 3) la falta de claridad respecto de los procesos de inscripción de los aspirantes; 4) la carencia de tecnología avanzada que permita realizar los procesos de inscripción y cargue de documentos a través de la red; 5) la verificación manual de requisitos mínimos por concursante para cada convocatoria; 6) la larga duración de los concursos de méritos en la Rama (usualmente más de 4 o 5 años)<sup>6</sup>; 7) es cuestionamiento de las Instituciones de Educación Superior –IES, que han realizado las pruebas; 8) la tardanza en el desarrollo de los procesos contractuales; lo anterior son algunos de los elementos que han generado serios inconvenientes de tipo legal y de credibilidad frente a la opinión pública sobre la seriedad y objetividad de los concursos de méritos que realiza la Rama Judicial<sup>7</sup> y, por consiguiente, frente a los usuarios. Téngase en cuenta que de acuerdo con el último informe entregado por la Directora de la Unidad al Consejo Superior de la Judicatura, mediante memorando CJMEM16-8912 de 2016 denominado: *solicitud de apoyo para la Unidad de Administración de la Carrera Judicial*,

---

<sup>6</sup> Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM13 315 del 29 de mayo de 2013* y *Memorando CJMEM16-8912 del 12 de diciembre de 2016*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.

<sup>7</sup> Revista Semana (26 de julio de 2016). Concurso de jueces y magistrados vuelve al ojo del huracán. Recuperado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/ordenan-recalificar-examenes-de-concurso-de-jueces-y-magistrados/483391>

en el cual se evidencia claramente el crecimiento de las acciones legales contra la unidad pasando de un total de 138 acciones de tutela atendidas en el año 2011 hasta la cifra alarmante de 856, en razón a los concursos de méritos. Lo anterior nos lleva a tener en cuenta que cobra mayor relevancia examinar si el modelo actual de Unidad de Administración de Carrera Judicial responde a las exigencias y expectativas para administrar el Sistema de Carrera Judicial, de forma eficiente, eficaz y de calidad, acorde con la misión y la responsabilidad que le asigna la Ley.

Es importante tener en cuenta que la Rama Judicial cuenta con 23 Consejos Seccionales de Administración Judicial y 23 Direcciones Seccionales.

Ahora bien, con el fin de comprender la razón por la cual se propone el rediseño organizacional de la Unidad de Administración de Carrera Judicial –incluyendo la creación de una División de Apoyo al Sistema Integrado de Gestión de Calidad y el Medio Ambiente– es necesario conocer cuáles son las funciones misionales, los procesos y procedimientos que cumple la Unidad desde la óptica de los Sistemas de Gestión, tal y como este tema se encuentra actualmente planteado en la Rama Judicial, identificando sus falencias, puntos de quiebre y posibles soluciones.

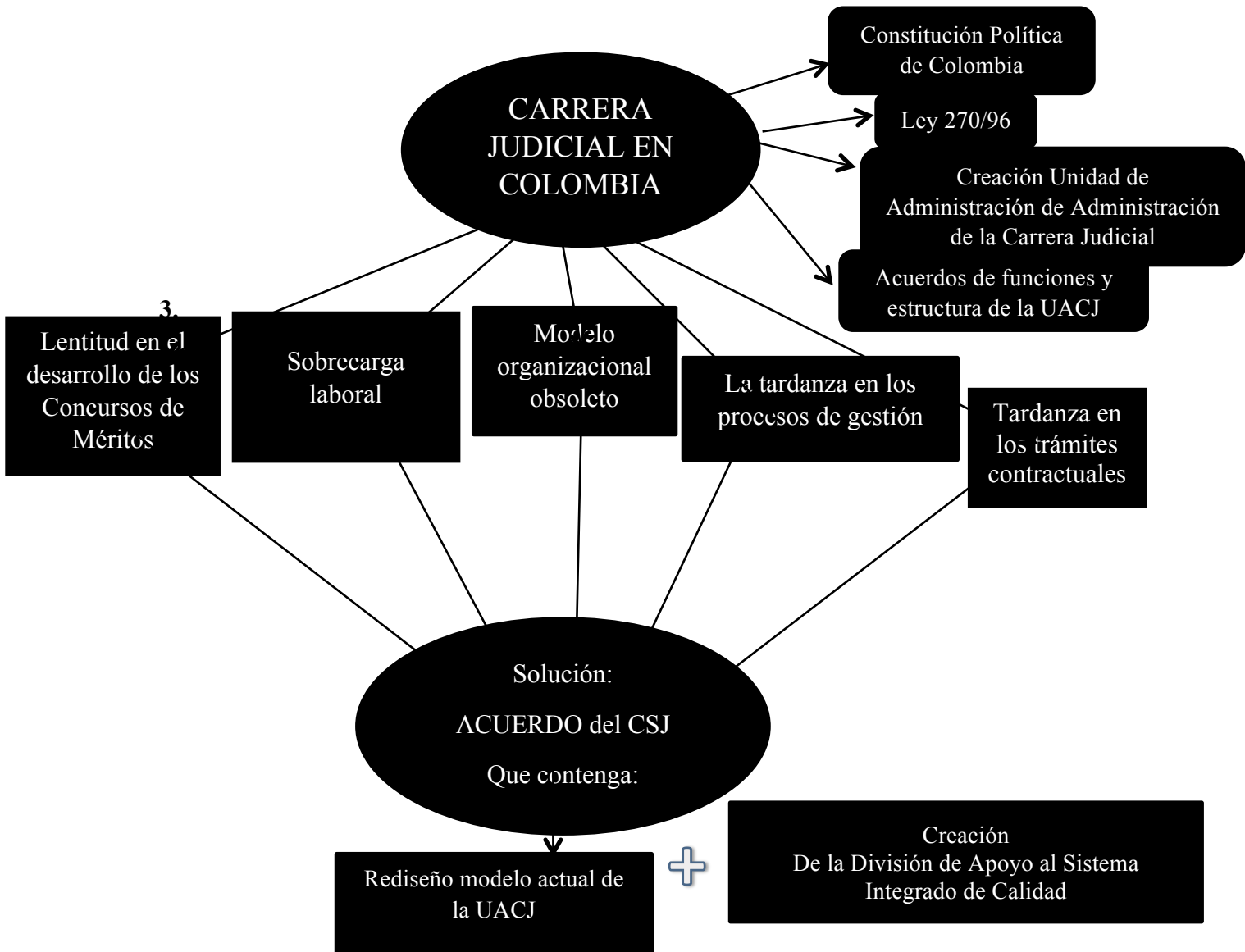
Considero, que una vez identificadas las falencias de la unidad, se hace necesario el redimensionamiento propuesto de la misma, a través de la creación de cargos permanentes con perfiles específicos, idóneos para el desarrollo de los procedimientos asignados a la unidad, a saber: 1) Concursos de Méritos; 2) Evaluación del Desempeño; 3) Traslados y 4) Estímulos y distinciones; y por ende la creación de una División de Calidad específica para la unidad que asegurarían la calidad de los procesos internos desde su planeación hasta su

finalización, dando respuesta eficiente y eficaz a los usuarios de la administración de justicia.

#### **4 Objetivos**

El objetivo primordial de este trabajo es proponer el redimensionamiento de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, perteneciente a la Rama Judicial del Poder Público. El redimensionamiento aquí propuesto atendería a lo esperado por el legislador y que se enfocaría en la sinergia y sincronización de las divisiones que conforman la Unidad, respondiendo dentro de los términos legales a las funciones asignadas a la misma por el Consejo Superior de la Judicatura y por ende a la satisfacción del ciudadano dentro del marco legal establecido y pertinente. Lo anterior permitirá, entre otros, 1) planear los procesos, procedimientos de la unidad en forma general y específica estableciendo metas y objetivos acordes con lo establecido en el Plan Sectorial de Desarrollo y las metas de gobierno; 2) realizar la planeación presupuestal de la unidad; 3) hacer seguimiento y evaluación de los procesos planeados; 4) redimensionar metas y objetivos de acuerdo con los lineamientos de la Sala y con la realidad presupuestal; 5) evaluar la gestión en su conjunto para la toma de decisiones. Lo anterior permitiría dar respuesta eficiente, eficaz y de calidad a los usuarios internos y externos de la Rama Judicial.

### 5 Mapa conceptual



## 6 Planteamiento del problema

En nuestro país la relevancia de la Carrera Judicial le fue dada por la *Constitución Política* de 1991, que le otorgó un carácter meritatorio, en el cual se vislumbran la democracia e igualdad de oportunidades. Por lo tanto, la Carta Política empoderó al servidor y empleado público como reflejo de justicia e independencia: ausente de todo interés político o partidista, pero sometido a la ley, los ideales y fines del Estado. El servidor público cumple unas funciones objetivas con un rango de acción limitado, pero con exigencia racional exaltada por el esfuerzo del mérito.

Lo anterior permite exigir calidad en la prestación de un servicio, calidad que debe ser garantizada desde el momento mismo en que se diseña el servicio, y debe preservarse hasta el momento de su prestación. El diseño del mismo se presenta, así como el momento más importante: en él se incorporan estándares de calidad, teniendo en cuenta que la Unidad de Carrera Judicial, conforme a las funciones asignadas al Consejo Superior de la Judicatura, en el numeral 17 del artículo 85 de la Ley 270/96 y por delegación del Consejo a la Unidad es quién tiene la facultad de proponer al Consejo el desarrollo normativo que regula las relaciones entre el Consejo y sus usuarios (externos y externos) pues es quien elabora las convocatorias, procesos y procedimientos para los concursos de méritos, así como el proyecto de acuerdo mediante el cual se evalúa a los servidores judiciales, en estos términos y de acuerdo con la tradición que del Consejo Superior de la Judicatura, considero que la unidad desde el momento en el que elabora los proyectos de acuerdo respectivos, tiene en si una facultad discrecional que le permite planear prospectivamente con calidad el desarrollo de todos sus procesos, sin embargo, la realidad es otra.



En cuanto a la calidad en la Rama Judicial, debemos tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 872 del 2003, la calidad es responsabilidad de toda la Corporación, de tal manera que no puede abordarse de forma parcial, sino como una propuesta integral, de ahí la idoneidad del planteamiento de la calidad como proceso que compromete a toda la organización.

Como ya se señaló, uno de los grandes problemas de la Unidad se halla en la demora de los concursos de méritos, cuya duración, desde el momento de apertura – Acuerdo de Convocatoria– hasta la posesión de los concursantes, oscila entre los siete (4) y diez (10) años. En muchos casos los concursos terminan abruptamente debido a las acciones judiciales (Acciones de Tutela) interpuestas por los concursantes<sup>8</sup>.

De acuerdo con el informe presentado por la Directora de la Unidad la sobrecarga laboral que tiene cada uno de los empleados actuales de la Unidad y los diferentes procesos por los que debe responder son situaciones que impactan de manera desproporcionada en la gestión de la unidad, debido a las múltiples funciones que le han sido asignadas y a las que le han sido delegadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura como se puede constatar en el memorando CJMEM13-315 del 29 de mayo de 2013, dirigido a la Directora de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico y por su conducto a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura:

---

<sup>8</sup> Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM16-8912 del 12 de diciembre de 2016*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.

Ambito Jurídico (30 de junio de 2016). Presentación de tutelas afecta términos de concursos judiciales: Consejo Superior. Recuperado de <https://www.ambitojuridico.com/bancoconocimiento/administracion-publica/presentacion-de-tutelas-afecta-terminos-de-concursos-judiciales-consejo-superior>

La planta de cargos de la Unidad sólo ha sido modificada en dos oportunidades, la primera mediante *Acuerdo* 1441 de 2002, en la cual se trasladaron unos cargos de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, un (1) cargo de profesional universitario Grado 15, dos (2) cargos del nivel Técnico Grados 13 y 14 y dos (2) cargos de Asistentes Administrativos Grado 9. Posteriormente, mediante *Acuerdo* 2582 de 2004, la Sala creó un (1) cargo de Asistente Administrativo Grado 10 para la Unidad de Administración de Carrera Judicial.

Así las cosas, en la actualidad, dadas las diferentes responsabilidades y funciones asignadas por la Sala, la actual planta de cargos resulta insuficiente para atender los diferentes asuntos relacionados con los aspectos de la administración de la carrera judicial, razón por la cual, se presenta a consideración de la Sala, la propuesta de adecuación de la planta de cargos y estructura de la Unidad, la cual permitirá mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, así como la profesionalización de la misma. (...) Y tercero, la mora en el desarrollo mismo de los procesos asignados a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, haciendo especial énfasis en los Concursos de Méritos de Empleados y Funcionarios por constituir la esencia de la misma (CSJud-UACJ, Memorando CJMEM13-315 del 29 de mayo de 2013).

Como sabemos, la disculpa expresada en el memorando citado para justificar la tardanza de la gestión de los procesos obedece a varios factores, a saber:

(...) teniendo en cuenta que esta Unidad se encuentra resolviendo de manera paralela, los recursos de apelación interpuestos por los concursantes en las Convocatorias 2 y 3 y al día de hoy se han resuelto los recursos de reposición interpuestos contra la etapa clasificatoria de la convocatoria 21, igualmente se expidió la resolución mediante la cual se publicó el registro de elegibles de la Convocatoria 20. Así mismo, se están resolviendo los recursos interpuestos

contra los resultados de la prueba de conocimientos de las convocatorias 22, 23 y 25, y los recursos de apelación contra los resultados de las pruebas de conocimientos convocados por las 23 Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, amén de las funciones encaminadas a desarrollar y coordinar todas las etapas de los concursos de méritos a nivel central y seccional, entre las cuales se pueden relacionar las convocatorias números 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25, debido dentro del cumplimiento legal asignado por la Ley 270/96 que le otorga a esta facultad al Consejo Superior de la Judicatura y por ende a la Unidad de Administración de Carrera Judicial, cuyo función, de conformidad con el acuerdo de creación de la Unidad es justamente cumplir, entre otras con esta función de administrar y coordinar todos los concursos de méritos del nivel central y nacional (CSJud-UACJ, Memorando CJMEM13-315 del 29 de mayo de 2013).

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo No. 251 del 02 de octubre de 1996, la estructura de la Unidad de Administración de Carrera Judicial es la siguiente:

#### **Dirección de la Unidad**

1 Director de Unidad	NOM
1 Profesional Universitario	21
1 Auxiliar Judicial 02	NOM
1 Asistente Administrativo	09
1 Asistente Administrativo	08
1 Asistente Administrativo	07

#### **División de Procesos de Selección Concurso y Escalafón**

1 Profesional Universitario (Jefe de División)	33
1 Técnico	21
1 Profesional Universitario	20
1 Profesional Universitario	17
1 Técnico	13
2 Auxiliar Judicial -2-	NOM

1 Asistente Administrativo 08

**División de Control de Rendimiento y Calificación de Servicios.**

1 Profesional Universitario 33  
 (Jefe de División)  
 1 Profesional Universitario 20  
 1 Técnico 19  
 2 Profesional Universitario 17  
 2 Profesional Universitario 15

En el mismo sentido en el artículo 5 del mencionado acuerdo se especifica que las funciones de la Unidad son las siguientes:

- Asesorar y apoyar a la Sala Administrativa, en las funciones de dirección, coordinación, control, organización, actualización y difusión de las políticas normas y procedimientos, relativos a la administración de la carrera judicial.
2. Asesorar a la Sala Administrativa, en la planeación, dirección y coordinación del diseño técnico, desarrollo y aplicación de los procesos de selección, control de rendimiento y evaluación de los funcionarios de la Rama Judicial.
  3. Asesorar a la Sala Administrativa en todos los asuntos relativos al establecimiento de políticas y procedimientos de evaluación para los empleados de la Rama Judicial; lo mismo que en la conformación, actualización y mantenimiento de los Registros Nacionales de Escalafón, de Elegibles y de Servidores de la Rama Judicial.
  4. Coordinar con las demás dependencias de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, el diseño y aplicación de los procesos de evaluación y suministrar a la Sala los resultados finales de la misma.
  5. Proyectar para decisión de la Sala Administrativa, previo estudio y evaluación de su forma y su contenido, los Actos Administrativos que resuelvan recursos contra las decisiones relacionadas con las responsabilidades de la Unidad.
  6. Asesorar y apoyar la coordinación y el desarrollo de las actividades tendientes a realizar la evaluación integral de los servidores de la Rama Judicial; y

participar en la identificación y elaboración de criterios objetivos, que permitan seleccionar los candidatos para el otorgamiento de reconocimientos y distinciones a los funcionarios y empleados de la Rama Judicial; y colaborar en los procesos de concesión de las distinciones.

7. Presentar propuestas a la Sala Administrativa, sobre la reglamentación de los aspectos relacionados con la Carrera Judicial, en especial sobre la definición de las etapas de los procesos de selección, la conformación del registro de elegibles y la calificación de los servidores de la Rama Judicial, aplicables a los procedimientos que en estas materias sean de competencia, tanto de esta Sala como de las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura.
8. Recabar y obtener la colaboración de las demás unidades y oficinas de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, en todos los asuntos relacionados con su competencia y con las funciones que cumplen dichos órganos.
9. Recaudar, procesar, verificar y consolidar la información sobre la gestión de los despachos judiciales, para hacer el seguimiento y evaluación cuantitativos correspondientes.
10. Colaborar con la Sala Administrativa, en la fijación de los criterios técnicos y temáticos para la elaboración de las pruebas de conocimientos, en los concursos de ingreso y ascenso en la Carrera Judicial.
11. Apoyar a la Sala Administrativa, en la evaluación de las hojas de vida de los aspirantes a ocupar cargos de magistrados titulares en la Corte Suprema de Justicia o el Consejo de Estado.
12. Organizar los resultados de los concursos de Carrera Judicial, en listados únicos de elegibles para cada uno de los cargos y especialidades de los funcionarios y empleados de carrera, en orden estricto de puntaje y de las demás variables que determine la Sala Administrativa.

13. Presentar a consideración de la Sala Administrativa, los estudios e investigaciones necesarios para determinar la estructura y planta de personal del Consejo Superior de la Judicatura, de los Despachos y de las Corporaciones Judiciales, en coordinación con la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico.
14. Definir los Estándares y diseñar los indicadores de gestión de los Despachos Judiciales, así como los índices de rendimiento e indicadores de desempeño para los funcionarios y empleados judiciales, con fundamento en los cuales se realice su control y evaluación, todo ello en coordinación con la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico.
15. Asesorar a la Sala Administrativa, en coordinación con la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico, en lo que sea pertinente para la fijación de los criterios para la organización básica interna de los diferentes tipos de Despachos Judiciales.
16. Someter a consideración de la Sala Administrativa los estudios sobre los requisitos y las funciones internas asignadas a los distintos cargos de la Rama Judicial.
17. Dentro de su competencia, prestar la asesoría que requieran las diferentes unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, para el cumplimiento de su gestión.
18. Las demás que, dentro de su competencia le asigne la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

En este mismo sentido, es importante tener en cuenta que, por disposición de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, la Unidad de Administración de Carrera Judicial debe responder por varios procesos de gestión con el mismo personal con el que fue creada. Así lo manifiesta la Directora de la Unidad, con base en los procesos de autoevaluación que realiza la unidad en el marco de las autorías internas:

(...) También tiene a su cargo: i) la publicación de las vacantes definitivas y la elaboración de las correspondientes listas de candidatos para Magistrados de Altas Cortes; ii) la publicación de cargos de Magistrados de Tribunales Superiores y Administrativos y de jueces de la República, en todo el país y la correspondiente elaboración de las listas de aspirantes por sede para la provisión de cargos de magistrados y jueces e integración de las listas de candidatos; iii) publicaciones definitivas de cargos de empleados de Altas Cortes, de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y de las Unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura e integración de listas de elegibles; iv) igualmente atiende el trámite administrativo de estudio y aprobación de traslados de funcionarios y empleados de carrera en todo el país, de conformidad con la competencia señalada en los Acuerdos PSAA10-6837 de 2010, PSAA12-9312 y PSAA12-9391 de 2012, PSAA13-9974 de 2013, PSAA14-10269 de 2014, PSAA5-10344 de 2015.; v) en relación con los traslados de servidores judiciales de carrera, la Unidad de Carrera Judicial, tramita los correspondientes recursos en sede administrativa de reposición y en subsidio de apelación, respecto de los conceptos de los mismos que emita tanto la Unidad como las 23 Salas Administrativas Seccionales de la Judicatura, vi) así también tiene a su cargo la consolidación de la información relacionada con el factor calidad para la evaluación y consolidación de la calificación integral de servicios de Magistrados de Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Tribunales Administrativos y Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Seccionales de la Judicatura en todo el país; vii) la resolución en sede de reposición y apelación de los recursos impetrados en contra de la calificación integral de servicios de Jueces y Magistrados de Tribunales y Salas Administrativas y Jurisdiccional Disciplinarias de los veintitrés Consejos Seccionales de la Judicatura; viii) Igualmente, sistematiza la información relacionada con el reconocimiento, mérito y condecoración de los empleados y funcionarios judiciales con el fin de presentarla a consideración de la H.

Sala con el fin de que sean tenidos en cuenta para la condecoración de la medalla José Ignacio de Márquez; ix) y la atención a derechos de petición, consultas y demás requerimientos a nivel central y nacional, relacionados con las actividades que desarrolla la Sala Administrativa y especialmente la Unidad de Administración de la Carrera Judicial (CSJud-UACJ, *Memorando CJMEM13-315 del 29 de mayo de 2013*).

Lo expuesto por la Unidad de Administración de la Carrera Judicial se basa en la congestión en la que ha sobrevenido por la realización de los concursos de méritos, la cual fue reiterada de manera más detallada en el memorando CJMEM16-8912 del 12 de diciembre de 2016 así:

TUTELAS						
AÑO	CONVOCATORIAS	No.	D. PETICIÓN	TRASLADOS	OTROS	DIVISIÓN CALIFICACIÓN
2011	14	1	10	41	17	2
	15	3				
	17 y 18	64				
<b>TOTAL: 138</b>						
2012	17 y 18	72	18	43	20	7
	2	15				
	1	32				
	14	12				
	15	15				
	20	18				
<b>TOTAL: 252</b>						
2013	21	50	39	52	30	12
	20	56				
	17Y18	70				
	14	17				
	1	25				
	2	15				
	15	1				
	22	44				
<b>TOTAL: 411</b>						
2014	25	1	53	50	41	15
	23	15				
	22	200				
	21	43				
	20	50				
	14	7				
	3	17				



<b>TOTAL: 492</b>						
<b>2015</b>	25	7	50	47	63	5
	23	12				
	22	320				
	3	39				
<b>TOTAL: 543</b>						
<b>2016</b>	2	117	40	35	67	21
	3	40				
	20	4				
	21	3				
	22	500				
	23	17				
	25	12				
<b>TOTAL: 856 (a la fecha 12 de diciembre de 2016)</b>						

*Grafica No. 1. Acciones de Tutela adelantadas por la UACJ para justificar creación de cargos Fuente: CJMEM16-8912 de 2016.*

Es por lo expuesto que la Unidad de Administración de la Carrera Judicial deja en evidencia la sobrecarga laboral que lleva sobre sus hombros dicha Unidad Misional, máxime teniendo en cuenta que de acuerdo con la estructura planteada en el Acuerdo No. 251 del 02 de octubre de 1996, fue diseñado para responder a una estructura de la Rama Judicial, al tenor de lo dispuesto en la Constitución Política de 1991 y conforme a lo tipificado en la Ley 270 de 1996, pero dicho acuerdo no fue prospectivo en el sentido de tener en cuenta la forma como fue creciendo la Rama Judicial, desde entonces a la fecha, pues la estructura actual de la Unidad es la establecida hace 21 años, sin tener en cuenta las razones contextuales, políticas, sociales, entre otras, de crecimiento de la Rama en el País. Lo anterior permite evidenciar que la estructura actual desencadena en el desarrollo de procedimientos tardíos e ineficientes, generando trámites retardatarios en los procesos concursales y creando perpetuidad en los nombramientos provisionales en toda la Rama Judicial, los cuales han venido perdiendo el carácter para el cual fueron creados. En consecuencia, quienes debieran ocupar los cargos en propiedad por haber sido

seleccionados a través de concurso de méritos, han quedado relegados, sin importar que han adquirido un derecho al haber concursado y superado todas las fases del concurso de méritos y que en consecuencia han ganado un puesto de carrera, prueba de ello se en cuenta en la página de la Rama Judicial [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co) , dónde se publican por mandato mismo del Consejo Superior de la Judicatura las actuaciones surtidas en cada una de las convocatorias evidenciando lo siguiente:

CONVOCATORIA	ACUERDO	TIEMPO TRANSCURRIDO	ÚLTIMA ACTUACIÓN	ESTADO
25	<p><b>ACUERDO No. PSAA14-10228</b> (septiembre 18 de 2014) “Por medio del cual se reglamenta la convocatoria a concurso de méritos para la conformación de Registros de Elegibles para la provisión de cargos de empleados de carrera del Consejo de Estado, Corte Constitucional, Corte Suprema de Justicia y Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura”</p>	3 años	<p><b>ACUERDO No. PSAA16-10582</b> (septiembre 30 de 2016) “Por medio del cual se establece el Acuerdo Pedagógico del VIII Curso de Formación Judicial Inicial para empleados sometidos al régimen de carrera judicial del Consejo de Estado, la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y la Sala Jurisdiccional Disciplinaria que se transformará en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial en virtud del Acto Legislativo 02 de 2015. Promoción 2016-2017”</p>	Sin finalizar
23	<p><b>ACUERDO No. PSAA13-10037</b> (Noviembre 7 de 2013) “Por medio del cual se reglamenta la convocatoria a concurso de méritos para la conformación de Registros de Elegibles para la provisión de cargos de carrera de empleados de las Oficinas y Unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y de la Unidad de Infraestructura Física de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial”</p>	4 años	<p><b>Resolución No. PCSJSR17-17</b> (Febrero 28 de 2017) “Por medio de la cual se conforman los Registros de Elegibles para la provisión de cargos de carrera de empleados de las Oficinas y Unidades del Consejo Superior de la Judicatura y de la Unidad de Infraestructura Física de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial”</p>	Sin finalizar

22	<p><b>ACUERDO No. PSAA13-9939</b> (Junio 25 de 2013) “Por medio del cual se adelanta el proceso de selección y se convoca al concurso de méritos para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial”</p>	4 años	<p><b>ACUERDO No. PSAA16-10534</b> Junio 24 de 2016 “Por medio del cual se adopta el Acuerdo Pedagógico que regirá el “VII Curso de Formación Judicial Inicial para Jueces y Magistrados de la República en todas las especialidades” Promoción 2016-2017</p>	Sin finalizar
21	<p><b>ACUERDO No. PSAA12-9664</b> (Agosto 28 de 2012) “Por medio del cual se reglamenta la convocatoria a concurso de méritos para la conformación de Registros de Elegibles para la provisión de cargos de empleados de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial”</p>	4 años	<p>Última Resolución que resuelve recurso a Registro de Elegibles <b>Resolución No. CJRES16-821</b> (Noviembre 24 de 2016)</p>	Finalizó
20	<p><b>ACUERDO No. PSAA12-9135 DE 2012</b> (Enero 12 de 2012) “Por medio del cual se reglamenta el proceso de selección, en la modalidad de curso-concurso y se convoca al concurso de méritos para la provisión de los cargos de juez civil del circuito que conocen procesos laborales en la Rama Judicial”</p>	6 años	<p><b>Resolución No. CJR17-107</b> (Marzo 31 de 2017) “Por medio de la cual se deciden las solicitudes de actualización de las inscripciones en el Registro Nacional de Elegibles conformado para proveer los cargos de Juez Civil del Circuito que conocen procesos laborales en la Rama Judicial como resultado del Concurso de Méritos convocado mediante el Acuerdo No. PSAA12-9135 de enero 12 de 2012”</p>	Finalizó
	<p><b>ACUERDO No. PSAA07-4132 DE</b></p>			

17 y 18	2007 (23 de agosto) "Por medio del cual se adelanta el proceso de selección y se convoca al concurso de méritos para la provisión del cargo de Juez Penal del Circuito Especializado."	5 años	Posesiones reportadas en la página web de la Rama Judicial desde 2012	Finalizó
15	ACUERDO N° PSAA06-3482 DE 2006 (junio 30) "Por medio del cual se convoca al XV Concurso de Méritos para la provisión del cargo de Juez Administrativo"	6 años	Reclasificaciones (2012)	Finalizó
14	ACUERDO 1899 DE 2003 (julio 2) "Por medio del cual se convoca al XIV Concurso de Méritos para la provisión del cargos de empleados de carrera de las corporaciones nacionales de la Rama Judicial"	11 años	Reclasificaciones (2014)	Finalizó
<b>CONVOCATORIAS A NIVEL SECCIONAL</b> <b>Acuerdos de Convocatoria que expiden cada uno de los 24 Consejos Seccionales de la Judicatura con sujeción a las directrices del Consejo Superior.</b>				
1	Concurso de Méritos destinado a la conformación de los Registros Seccionales de Elegibles para los cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios de cada Distrito Judicial y Administrativo. <b>AÑO DE INICIO 2006</b>	7 años	2013 Registros de Elegibles en firme.	Finalizó
	Concurso de méritos destinado a la conformación del Registro Seccional de			

2	Elegibles para los cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura y la Dirección Seccional de Administración Judicial de los distritos todos los judiciales del país. <b>AÑO DE INICIO 2010</b>	7 años	2017 Expedición de últimos Registros de Elegibles	Sin Finalizar
3	Concurso de méritos para la conformación del Registro Seccional de Elegibles para la provisión de los cargos de empleados de carrera de Tribunales, Juzgados y Centros de Servicios del país. <b>AÑO DE INICIO 2013</b>	4 años	En trámite de expedición de Resoluciones que resuelven recursos de reposición y subsidiario de apelación (2017)	Sin Finalizar

Grafica No. 2. Concursos en la Rama Judicial Fuente: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co). Elaboración propia

Lo anterior, da cuenta de la duración desproporcionada y alejada de la voluntad del Constituyente de los concursos de méritos. La conclusión es sencilla, se debe dar cumplimiento a lo establecido por el legislador y responder, de manera inmediata, a la Administración de Justicia.

### 6.1 Historia de la Carrera Judicial en Colombia

Uno de los primeros vestigios de la carrera judicial en Colombia se halla en la *Constitución de 1886*, que la determinó como servicio civil con poder de nominación en cabeza del poder ejecutivo. Este proceso continuó con el primer anteproyecto de carrera administrativa, presentado en 1902 por el general Rafael Uribe Uribe, documento en cuya exposición de motivos podía leerse:

La elección de los empleados, sea hecha por quien fuera y por el sistema que fuere, debe recaer en aquellos ciudadanos que tengan competencia para su puesto, es decir, carácter, habilidad técnica, experiencia, honradez, posición social y buenos antecedentes, que los coloque en posibilidad de servir mejor que cualquier otro, el cargo de que se trate. (...) si los puestos públicos sólo son de unos pocos personajes o de un grupo habrá caciquismo, habrá oligarquía, todo menos democracia... Hay que fundar carrera: la diplomática, la consular, la judicial, la militar, la docente o del profesorado, y otras por el estilo, como único medio de estimular el estudio, la honradez y el celo y formar verdaderos servidores de la patria (Eastman, 1979, pp. 16 y ss.).

La propuesta del general Uribe Uribe vislumbró la preocupación por las personas al servicio del Estado. Posteriormente, en el Acto legislativo 1 de 1945 se ordenó establecer *la carrera judicial y reglamentar los sistemas de concurso para la selección de los candidatos que hayan de desempeñar los cargos judiciales y los del Ministerio Público, las jubilaciones, pensiones que decreta el Estado para quienes hayan cumplido un determinado tiempo de servicio o se retiren forzosamente* (Congreso de la República de Colombia. D. 1/1945).

Otro gran avance se dio con el *Decreto legislativo 0247 de 1957*, por medio del cual se buscaba reformar algunos aspectos de la Constitución de 1886 y, en consecuencia, se debió convocar al pueblo a participar en el plebiscito de 1957. El precitado *Decreto legislativo* establecía la necesidad de implementar la carrera administrativa como medio para acceder a la función pública.

La *Ley 27 de 1963* otorgó facultades a la Rama Ejecutiva, la cual expidió el Decreto *1698 de 1964*, por medio de la cual se organizó la carrera judicial, vigilancia judicial y Ministerio Público. Además, se creó el Consejo Superior de Administración de Justicia, entidad de carácter consultivo y con capacidad para pronunciarse sobre los concursos de méritos para proveer cargos públicos.

En este período todo el poder recaía en cabeza del poder ejecutivo. El presidente de turno tomaba las decisiones que consideraba necesarias para introducir o modificar disposiciones ya existentes sobre la carrera administrativa, de esta forma se expidió el Decreto 250 de 1970, Estatuto de la Carrera Judicial y del Ministerio Público, el cual estableció que la selección de los funcionarios y empleados debía estar enfocada en el mérito, igualdad y estímulos de ingreso. Posteriormente, mediante los Decretos 279 de 1970 y 1660 de 1978 se regularon diferentes temas relacionados con la Carrera Judicial, incluyendo el funcionamiento y situaciones administrativas, pero lo más destacable fue la creación de la Escuela Judicial, institución de capacitación permanente para funcionarios y empleados.

El poder ejecutivo profirió una enorme cantidad de decretos destinados a reglamentar la Carrera, sin embargo, no tuvo ningún éxito en este propósito. Esta situación cambió con la Constitución Política de 1991, a partir de la cual la Carrera se convierte en un principio y en un instrumento idóneo para materializar los fines del Estado. Se creó el Consejo Superior de la Judicatura como una institución que garantiza la independencia de la Rama Judicial, descargando en la Sala Administrativa su administración la



administración de la carrera judicial, como se tipifica en el artículo 156 de la Ley 270 de 1996.

La Ley 270 en su artículo 156 establece que:

la carrera judicial se basa en el carácter profesional de funcionarios y empleados, en la eficacia de su gestión, en la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función para todos los ciudadanos aptos al efecto y en la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y la promoción en el servicio.

En razón de las funciones otorgadas al Consejo Superior de la Judicatura y en la Constitución y en la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, la Sala Administrativa administra y reglamenta la Carrera Judicial. Adicionalmente, el mismo artículo le asigna a diferentes atribuciones entre los que se destacan: (i) estructurar las plantas de personal de las corporaciones y juzgados; (ii) establecer funciones y requisitos de los cargos en la Rama Judicial; (iii) expedir los reglamentos inherentes a la organización y funciones; (iv) desarrollar planes de estudio y de formación.

## **6.2 Instituciones que conforman la Carrera Judicial en Colombia**

La institución que administra la Carrera Judicial en Colombia es la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, que para desarrollar la misión constitucional, legal y reglamentariamente que le fue asignada, creó mediante Acuerdos No. 74 y 251 de 1996 la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, como unidad especializada de apoyo a las funciones asignadas al Consejo por la Constitución y la Ley. En el cumplimiento de su

función la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura está acompañado por la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial para el desarrollo de las funciones contenidas en el artículo 99 de la Ley Estatutaria y los Consejos Seccionales de la Judicatura, creados para administrar la carrera judicial en cada Distrito Judicial, bajo la sujeción de los mandatos dispuestos por la Sala Administrativa y en coordinación la Unidad de Administración de Carrera Judicial.

### **6.3 Principios rectores de la Carrera Judicial**

Para empezar este capítulo resulta de vital importancia citar lo manifestado por la Corte Constitucional en Sentencia C-333 de 2012, dónde se indica lo siguiente:

la carrera es uno de los elementos definitorios y estructurales del estado social de derecho cuyo desconocimiento grave, como lo ha indicado la jurisprudencia, puede incluso implicar una sustitución del orden constitucional vigente. No obstante, como se acaba de indicar, no se trata de una regla general y absoluta. Es una disposición constitucional que tiene excepciones: las tres fijadas expresamente, y las que en democracia, el Congreso de la República decida establecer mediante una ley de la República (C.Const. C-333/212. M.P. Calle Correa).

A partir del fragmento citado se puede inferir que la carrera busca, en principio, alcanzar los fines propios del Estado. Por esta razón se han establecido una serie de lineamientos que van de acuerdo a la importancia constitucional y política que le ha sido otorgada.

La Ley 270 de 1996 Ley Estatutaria de Administración de Justicia, en su título primero destaca la autonomía de la Rama Judicial en el ejercicio de sus funciones, la gratuidad, la eficiencia, pero por sobre todo destaca el mérito para determinar el ingreso, permanencia y retiro de los cargos de la Rama Judicial.

La participación, la igualdad y la independencia guardan una estrecha relación con el mérito: la carrera judicial debe estar conformada en torno al mismo, en igualdad de oportunidades, según sea la necesidad de la Administración, de esto se deriva la independencia de los funcionarios y, en consecuencia, las decisiones tomadas por los servidores públicos de la Rama Judicial –que son principalmente los jueces– serán imparciales, con sujeción a la ley y sin motivaciones personales de ningún tipo. Cuando el funcionario ha sido electo por sus capacidades y no por prebendas o intereses oscuros, procura materializar la justicia en todas sus decisiones.

Para garantizar la elección de los funcionarios atendiendo a sus competencias se ha establecido un catálogo de principios que deben orientar la selección, nombramiento y calificación de servicios de los mismos. Principios entre los cuales se deben destacar los siguientes:

- a) Permanencia y Estabilidad: según la inspiración del legislador, esos principios se garantizan siempre y cuando se sigan todas las normas que exige la dignidad del cargo. Los funcionarios y empleados deben permanecer en su función, gozar de estabilidad laboral, como respuesta de su ejemplar desempeño, con esto se logra darle un tinte de honorabilidad a la función desarrollada. Así mismo, su retiro debe estar fundamentado en la Ley o debe ser resultado de un proceso judicial justo.

- b) Independencia: la Rama Judicial debe obrar conforme a la Ley, sin aceptar influencia de cualquier movimiento político, social, religioso, entre otros, y debe buscar su asiento única y exclusivamente en la Constitución. Razón por la cual cobra gran importancia el mérito como fundamento para el ingreso y permanencia en la Rama Judicial.
- c) Mérito: el ingreso a la Rama Judicial debe ser, primordialmente, resultado de un concurso donde quede plenamente demostrada la idoneidad de las personas que aspiran a desempeñar funciones en la Rama Judicial.

## **7 Unidad de Administración de la Carrera Judicial –UACJ**

En aras de facilitar la comprensión de lo que se pretende en el presente documento, es necesario tener en cuenta que, la Sala Administrativa en virtud de sus facultades legales y reglamentarias, por medio de los Acuerdos 74 y 251 de 1996 creó la Unidad de Administración de la Carrera Judicial (UACJ), como una unidad especializada misional de apoyo a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura en pleno y por ende a los magistrados que componen la misma, la cual tiene asignados por mandato expreso, los siguientes procesos: un (1) Proceso Estratégico, Gestión para la Integración de Listas de Altas Cortes; un (1) Proceso Misional, Administración de la Carrera Judicial. El primer proceso, en la actualidad, comprende un (1) Procedimiento, el Procedimiento de Gestión para la Integración de Listas de Altas Cortes. Mientras que el Proceso Misional cuenta en la actualidad con cuatro (4) procedimientos, a saber: 1) Procedimiento de Concursos de Méritos, 2) Procedimiento de Evaluación, 3) Procedimiento de Traslados y 4)

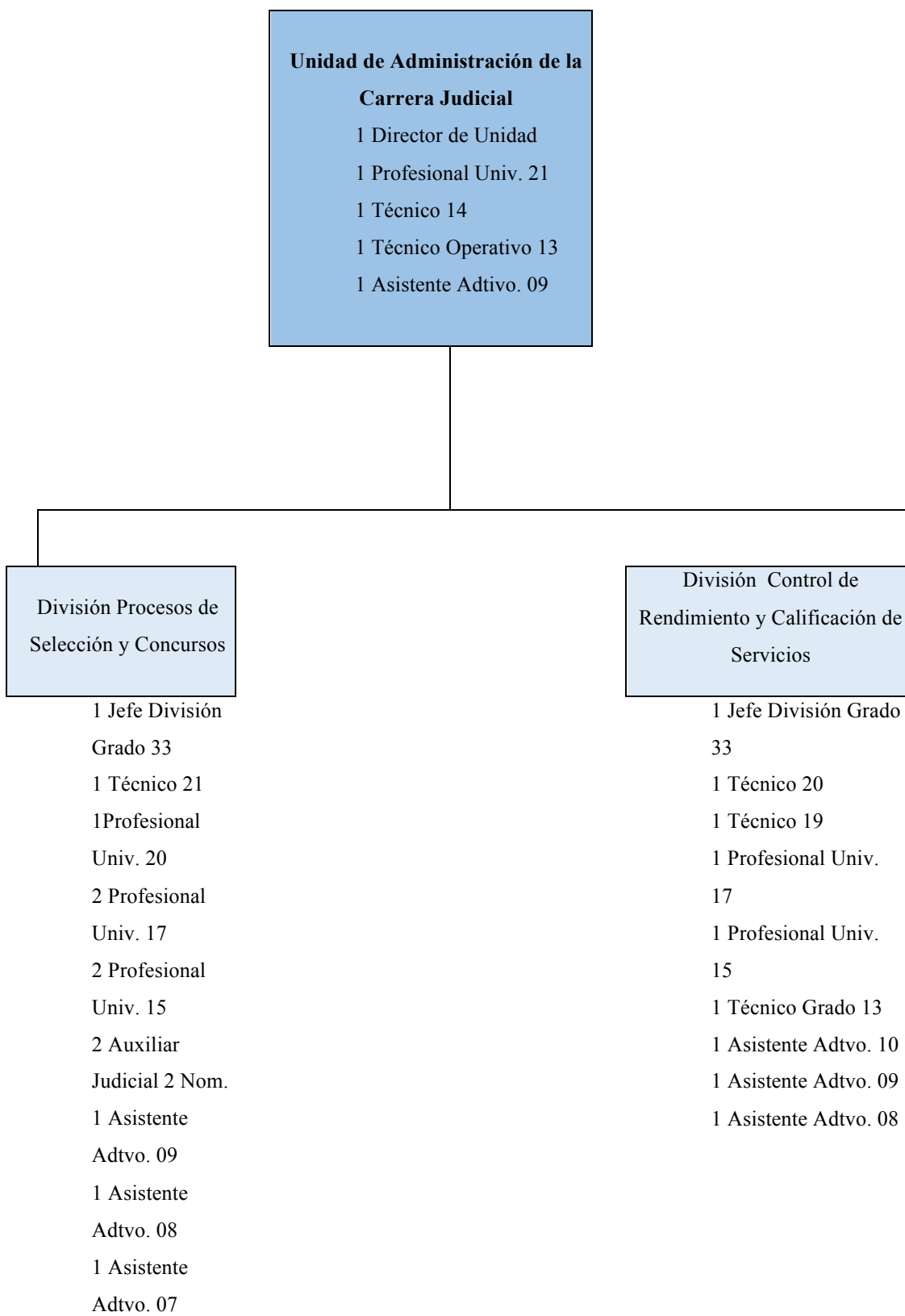
Procedimiento de Estímulos y Distinciones, de tal forma que la realidad actual concibe los siguientes procesos y procedimientos:

PROCESO	NOMBRE DEL PROCESO	PROCEDIMIENTO
<b>ESTRATÉGICO</b>	Proceso para la Integración de Listas de Altas Cortes	Procedimiento para la Integración de Listas de Altas Cortes
		Procedimiento de Concurso de Méritos
<b>MISIONAL</b>	Proceso Administración de la Carrera Judicial	Procedimiento de Evaluación del desempeño del factor Calidad
		Procedimiento de Traslados
		Procedimiento de Estímulos y Distinciones

*Grafica No. 3 Procesos y procedimientos. Fuente: elaboración propia.*

## **7.1 Estructura actual de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial**

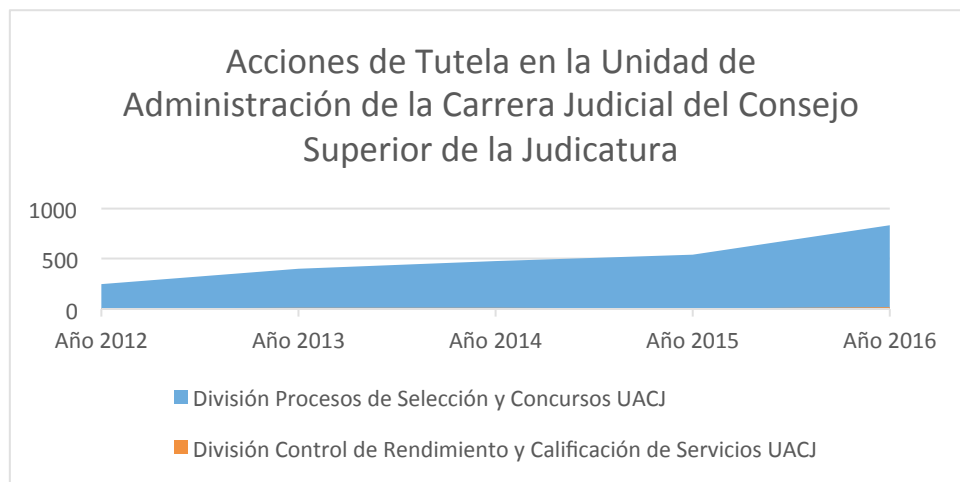
La estructura y la planta de personal de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial (Acuerdos 1441 de 2002 y 2582 de 2004), es la siguiente:



*Grafica No. 4. Planta de personal de la UACJ. Fuente: elaboración propia.*

La planta de cargos de la Unidad solo ha sido modificada en dos oportunidades, la primera mediante el Acuerdo *1441 de 2002*, por medio del cual se trasladaron unos cargos de la Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla”, un (1) cargo de profesional universitario Grado 15, dos (2) cargos del nivel Técnico Grados 13 y 14 y dos (2) cargos de Asistentes Administrativos Grado 9. Posteriormente, mediante el Acuerdo 2582 de 2004, la Sala creó un (1) cargo de Asistente Administrativo Grado 10 para la Unidad de Administración de Carrera Judicial.

En el marco contextual las funciones y responsabilidades han sido asignadas mediante el Acuerdo 251 de 1996, y por delegación mediante los Acuerdos No. 109 y 141 de 1995, 166 de 1997, 724 y 956 de 2000 y 1242 de 2001. Dadas las diferentes responsabilidades y funciones asignadas por el Consejo Superior de la Judicatura, además de la cantidad desbordada de trabajo que maneja la Unidad, que fue demostrada desde el año 2013 con el CJMEM13-315 y complementada con cifras mediante el memorando CJMEM16-8912 de 2016 que reflejó



*Grafica No. 5. Acciones de Tutela adelantadas por la UACJ para justificar creación de cargos Fuente: CJMEM16-8912 de 2016.*

Acciones de Tutela interpuestas por usuarios evidentemente inconformes con los procedimientos que realiza la misma, que desencadenan dos complejas situaciones: a) la mala imagen institucional<sup>9</sup> y b) Decisiones que eventualmente toma la Corte Constitucional en etapa de eventual revisión en las acciones de tutela, las cuales pueden modificar el rumbo de las convocatorias. La actual planta de cargos resulta insuficiente para atender los diferentes asuntos relacionados con los aspectos de la administración de la Carrera Judicial, razón por la cual se presenta, en segundo lugar, la propuesta de la reestructuración y además la creación de una División de Calidad que permita realizar control a todos los procesos y procedimientos que se adelantan en razón a su función misional, lo cual implica la adecuación de la planta de cargos y estructura de la unidad, lo que exige un redimensionamiento del modelo actual para mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, así como la profesionalización de la misma. Es

<sup>9</sup> El espectador (20 de enero de 2010). El papel del Consejo Superior de la Judicatura. Recuperado de <http://www.elespectador.com/articulo183248-el-papel-del-consejo-superior-de-judicatura>



importante tener en cuenta que una división de esta misma naturaleza es necesaria en cada una de las Unidades Misionales de Apoyo de la Corporación, en virtud a las complejas funciones asignadas a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura que impactan no solamente a misma sino la toda la administración de Justicia.

## **7.2 Propuesta de rediseño del modelo organizacional de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial que administra el sistema de carrera de la Rama Judicial en Colombia**

Tras revisar la bibliografía existente en torno al tema, las funciones asignadas al Consejo Superior de la Judicatura y la realidad presupuestal de la Rama Judicial se puede concluir que existen dos opciones viables de política administrativa que podría aplicar el Consejo Superior de la Judicatura para mejorar el modelo actual de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, sin que ello suponga un cambio estructural en la misma, y menos aún posibles demandas de los empleados, de lo que se trata es de cualificar al mejor nivel la unidad con perfiles del más alto nivel e idóneos para el cumplimiento de las funciones asignadas y delegadas.

La primera opción consiste en redimensionar el modelo actual de la Unidad de Administración de Carrera Judicial mediante la implementación de modelos de gestión eficaces y eficientes, acordes con la realidad de la Rama Judicial. Esto exige una primer paso doble: a) “reforma de abajo hacia arriba”, que exige la selección de un sólido grupo interdisciplinar de empleados de carrera que formen parte del equipo de profesionales de la misma: esto permitiría mejorar el acceso a la justicia y eliminar obstáculos de acceso, y corregir problemas del diseño institucional de la justicia.

El segundo paso, que complementa perfectamente el primero, es la creación de una División de Calidad, cuyo objetivo es mejorar la gestión de la unidad, generando la satisfacción del usuario y la prevención de riesgos de las labores encomendadas a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Ahora bien, de acuerdo con la realidad del país, es necesario tener en cuenta que esta opción es viable, toda vez que el Consejo Superior de la Judicatura, de acuerdo con las facultades otorgadas en la Constitución y en Ley Estatutaria, puede hacerlo a través de su función reglamentaria a través de un acuerdo de creación de cargos, previamente analizado desde de vista organizacional y presupuestal por la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico.

La responsabilidad asignada al Consejo Superior de la Judicatura por el legislador estatutario, relativa a contar con Registros de Elegibles vigentes para todos los cargos de carrera de la Rama Judicial, obliga a adelantar concursos mucho más rápidos que los que evidenciados en la página web de la Rama Judicial los cuales superan los dos años que prouso la Ley Estatutaria de Administración de Justicia<sup>10</sup>, pues si bien la carrera judicial es la única debidamente implementada a nivel nacional, con una amplia cobertura para los cargos de funcionarios, aún tiene aspectos que requieren mejoras, verbigracia, la realización de los concursos que en la actualidad tardan años.

Para fortalecer los procedimientos misionales de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura desarrollados a través de la Unidad de Administración de la

---

<sup>10</sup> Ver Grafica No. 2. Concursos en la Rama Judicial Fuente: [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co). Elaboración propia

Carrera Judicial, se requiere presentar una propuesta de reestructuración, la cual permitirá mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, así como la profesionalización de la misma, consultando la política de profesionalización establecida por la Sala.

En este contexto, con el fin de llevar a cabo la reestructuración y, por ende, redimensionar el modelo actual de la Unidad de Administración de Carrera Judicial, dentro del ámbito de competencia de la Sala del Consejo Superior de la Judicatura, se propone:

1. El robustecimiento de las Divisiones de Concursos y Evaluación a partir de la creación de nueve (9) cargos, discriminados de la siguiente forma: i.) tres (3) cargos de Profesional Magister Grado 25, ii) cinco (5) cargos de Profesional Especializado Grado 21, un (1) cargo de profesional universitario grado 11 los cuales permitirán el fortalecimiento del área técnica y iii) un (1) cargo de profesional especializado para el área jurídica.
2. La creación al interior de la Unidad de Administración de Carrera Judicial de una División de Calidad y Medio Ambiente que dé fe de la calidad de los procesos misionales asignados a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, acorde con lo establecido en las normas NTCGP 1000:2009; NTC ISO 9000:2015; NTC ISO 9001:2015 y NTC ISO 14001: 2015. De esta forma se podrán mitigar los grandes riesgos a los que se ha visto expuesta en los últimos diez años: riesgos que se reflejan en las demandas y acciones de tutela que han venido en aumento y que al año 2016 fueron calculadas por la Directora de la Unidad de Administración de

la Carrera Judicial en 856 que se han interpuesto en relación con los concursos de méritos.

En este sentido, pasaremos a desarrollar, en forma detallada, cada una de los apartados de la propuesta.

### **7.3 Fortalecimiento de las Divisiones de Concursos y Evaluación**

La propuesta, en su primer apartado, está encaminada a robustecer la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, la cual se sustenta en el proceso de evaluación diagnóstica de la Unidad, sustentado en los procedimientos que desarrolla la Unidad, a saber:

1. Procedimiento de Calificación de Servicios.
2. Procedimiento para los Procesos de Selección.
3. Procedimiento de Estímulos y Distinciones y
4. Procedimiento de Traslados.

La propuesta se estructura teniendo en cuenta: la observación diaria de cada una de las actividades que se realizan y a partir de la aplicación de un instrumento que permitió recopilar información sobre las actividades que se desarrollan al interior de la Unidad, incluyendo sus divisiones, con el fin de responder a las exigencias y expectativas de calidad de los usuarios (de las partes interesadas internas y externas) y por ende a los procesos de evaluación interna y de los procesos de auditoria externa.

Estos hechos constituyen el diagnóstico situacional del modelo operativo y de gestión de cada uno de los procesos de la Unidad de Administración de Carrera Judicial, donde se

realiza el correspondiente análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, así como de componentes que hacen parte de los mismos, entre ellos: la evaluación general de procedimientos, mecanismos de seguimiento y medición, controles, objetivos y su correlación con los indicadores de gestión, además del análisis de las metodologías de *Balanced Score Card* y el modelo de administración de riesgos.

En diversas oportunidades la Unidad ha realizado propuestas de mejora a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura sobre cada uno de los componentes anteriormente mencionados, de manera que pueda ser evaluado por la Alta Dirección. Estas propuestas han buscado el mejoramiento de la gestión y operación de los procesos y, por ende, el cumplimiento de una estrategia ágil, dinámica y sustentada en la aplicación de las TIC, además del fortalecimiento de los recursos humanos, ya que son estos los que tienen la misión de resolver las situaciones jurídicas, administrativas y de gestión de los procesos asignados a la Unidad.

La información sobre los cargos que necesariamente habrán de crearse y los que habrán de adecuarse para mejorar los procesos en la Unidad se sintetizan en los siguientes gráficos:

***Creación de cargos:***

No. Cargos	DENOMINACIÓN CARGO	Grado
3	Profesional Magister	25
5	Profesional Especializado	21
1	Un (1) profesional Universitario.	11

*Grafica 6. Creación de cargos. Fuente: elaboración propia.*

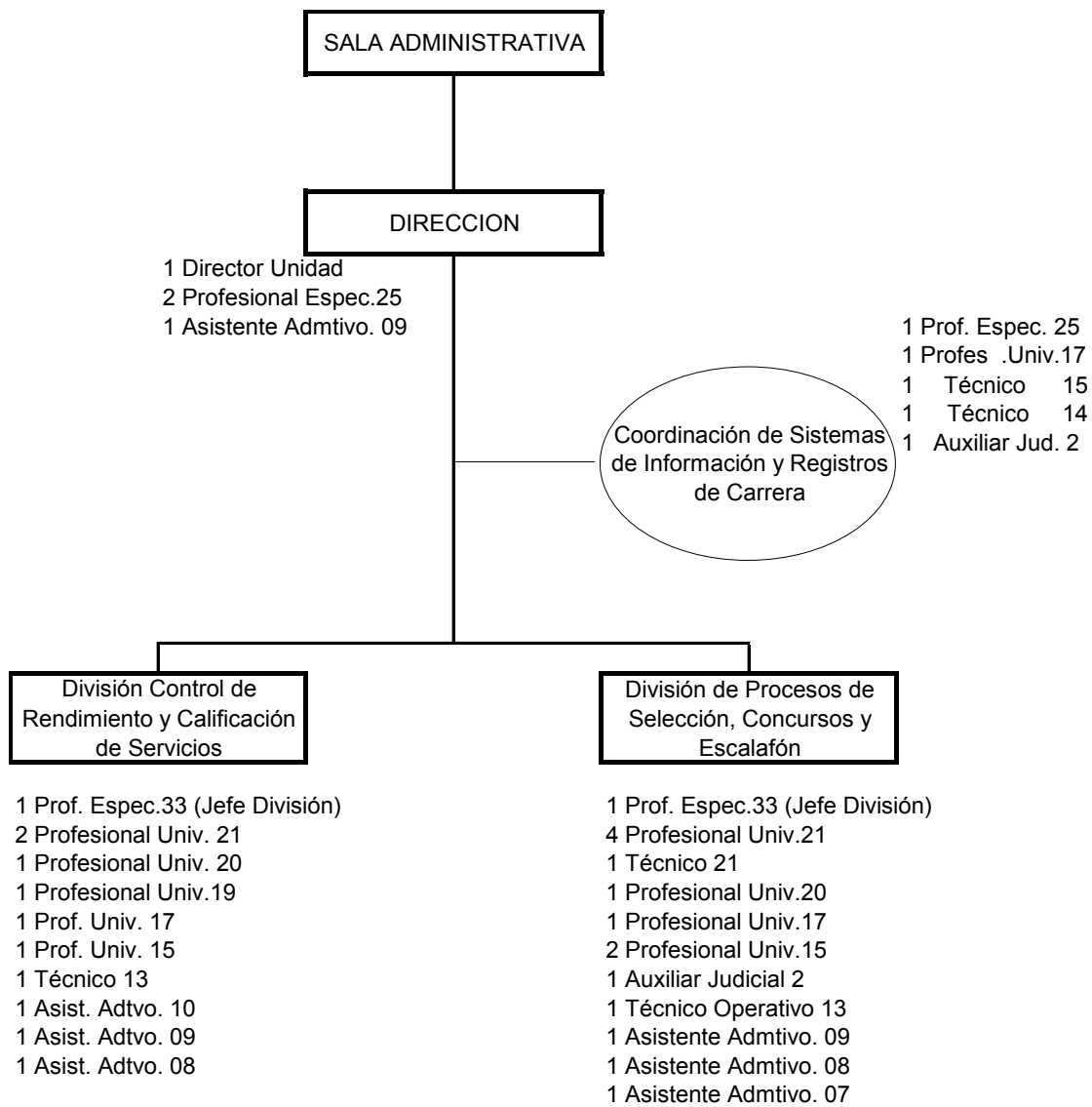
***Adecuación denominación de cargos:***

<b>No. Cargos</b>	<b>DENOMINACIÓN ACTUAL</b>	<b>No. Cargos</b>	<b>DENOMINACIÓN PROPUESTA</b>
1	Técnico Grado 20	1	Profesional Universitario Grado 20
1	Técnico Grado 19	1	Profesional Universitario Grado 19

*Grafica No. 7. Adecuación denominación de cargos. Fuente: elaboración propia.*

Con la adecuación se propone el cambio de los cargos de nivel técnico a nivel profesional, así las cosas, se presenta la propuesta de estructura y planta de cargos, incluyendo los cargos objeto de creación y adecuación de la siguiente forma:

#### **7.4 Estructura propuesta: Unidad de Administración de la Carrera Judicial (redimensionamiento)**



Grafica No. 8. Estructura propuesta para la UACJ. Fuente: elaboración propia.

### 7.4.1 Perfiles de cargos propuestos

Los perfiles que se describen a continuación son necesarios teniendo en cuenta que se requieren profesionales en el área del derecho con amplios y sólidos conocimientos desde el punto de vista del Derecho Constitucional, la Jurisprudencia Constitucional, de Derecho Administrativo, Planeación Estratégica, Evaluación y la normatividad relacionada con la carrera administrativa.

En el mismo sentido se requieren profesional del área de la Psicología, con amplia experiencia y sólidos conocimientos en competencias, cultura organizacional, evaluación del desempeño, desarrollo de planes de mejora.

De la misma forma contar con un profesional experto en sistemas, diseño de software, seguridad informática, que facilite los procesos en este sentido de las procesos y procedimientos de la Unidad.

Se requiere también de un profesional especializado en Derecho Administrativo con la experiencia suficiente para proyectar respuestas de derechos de petición y recursos relacionados con las funciones de la Unidad.

**a) Grado 25:**



PERFIL			
DENOMINACION DEL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRADO	25
UNIDAD - DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CARRERA JUDICIAL		
REQUISITOS MINIMOS ACADEMICOS	Título profesional en Psicología y Maestría en Psicología Ocupacional y Organizacional o Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o en Educación	NÚMERO DE CARGOS	1
	Título profesional en Ingeniería Industrial y Maestría en Gestión Estratégica y/o Gestión de Proyectos	NUMERO DE CARGOS	1
	Título profesional en Derecho y Maestría Derecho Administrativo, Código General del Proceso y/o Derecho Constitucional	NUMERO DE CARGOS	1
COMPETENCIAS		<p><b>Pensamiento Estratégico:</b> Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, los riesgos y amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización, a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica.</p> <p><b>Habilidad analítica</b> (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común): esta competencia tiene que ver con el tipo de alcance de razonamientos y la forma de organizar cognitivamente el trabajo.</p> <p><b>Desarrollo de su equipo:</b> capacidad de desarrollar el equipo de trabajo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos. Facilidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad.</p> <p><b>Comunicación asertiva:</b> capacidad para emitir mensajes concretos, congruentes y precisos a nivel verbal y no verbal.</p> <p><b>Empoderamiento:</b> establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades</p>	

	<p>personales</p> <p><b>Liderazgo:</b> habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción.</p>
<b>EXPERIENCIA GENERAL</b>	No inferior a cinco (5) años de experiencia profesional relacionada
<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar estrategias relacionadas en la planeación, dirección y coordinación del diseño técnico, desarrollo y aplicación de los procesos de selección y evaluación de empleados y funcionarios de la Rama Judicial.</li> <li>• Proyectar para decisión del Consejo Superior previo estudio y evaluación de su forma y su contenido, los Actos Administrativos que resuelvan recursos contra las decisiones relacionadas con las responsabilidades de la Unidad, en cuanto a la calificación de servicios y procesos de selección de los servidores judiciales</li> <li>• Fomentar la cultura organizacional.</li> </ul>

## 2) Grado 21:

PERFIL			
<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>PROFESIONAL ESPECIALIZADO</b>	<b>GRADO</b>	21
<b>UNIDAD - DEPENDENCIA</b>	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CARRERA JUDICIAL		
<b>REQUISITOS MINIMOS ACADEMICOS</b>	Título Profesional en Psicología y Especialista en Gestión Estratégica por Competencias y/o Modelos de Gestión por Competencias y/o	<b>NÚMERO DE CARGOS</b>	2

	Cultura Organizacional		
	Título profesional en Administración Pública y Especialista en gestión pública, Finanzas y/o Gestión de Proyectos	NUMERO DE CARGOS	2
	Título profesional en Derecho y Especialista en Derecho Administrativo	NUMERO DE CARGOS	1
<b>COMPETENCIAS</b>		<p><b>Alta adaptabilidad y Flexibilidad:</b> hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos, cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.</p> <p><b>Competencia-Capacidad:</b> implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender en esencia los aspectos complejos.</p> <p><b>Habilidad analítica:</b> la capacidad que tiene la persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, identificar información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.</p> <p><b>Dinamismo – Energía:</b> se trata de la habilidad de trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que esto vea afectado su nivel de productividad.</p>	
<b>EXPERIENCIA GENERAL</b>		No inferior a dos (2) años de experiencia profesional relacionada	

FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar y apoyar la coordinación y el desarrollo de las actividades tendientes a realizar la aplicación de los procesos de selección la evaluación integral de los servidores de la Rama Judicial.</li> <li>• Actos Administrativos que resuelvan recursos contra las decisiones relacionadas con las responsabilidades de la Unidad.</li> <li>• Colaborar con el nominador en la fijación de los criterios técnicos y temáticos para la elaboración de las pruebas de conocimientos, en los concursos de ingreso y ascenso en la Carrera Judicial.</li> <li>• Apoyar a la Sala Administrativa, en la evaluación de las hojas de vida de los aspirantes a ocupar cargos de carrera en la Rama Judicial.</li> </ul>
-----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**b) Profesional Universitario Grado 11:**

P E R F I L			
DENOMINACION DEL CARGO	Profesional Universitario	GRADO	11
UNIDAD - DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CARRERA JUDICIAL		
REQUISITOS MINIMOS ACADEMICOS	Abogado	NUMERO DE CARGOS	1
COMPETENCIAS	<p><b>Iniciativa- Autonomía –Sencillez:</b> ejecutividad rápida ante las pequeñas dificultades o problemas que surjan en el día a día de la actividad.</p> <p>Supone responder de manera proactiva a las dificultades o desviaciones, sin esperar a efectuar</p>		

	<p>todas las consultas en la línea jerárquica.</p> <p><b>Orientación al cliente interno y externo:</b> demostrar sensibilidad por las necesidades que un conjunto de clientes potenciales externos o internos puedan requerir en el presente o en futuro.</p> <p><b>Colaboración:</b> capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otros áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar.</p> <p><b>Competencia-Capacidad:</b> implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad.</p>
EXPERIENCIA GENERAL	No inferior a dos (2) años de experiencia profesional en el área de derecho, proyectar respuesta a derechos de petición, recursos.
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectar las respuestas a derechos de petición y recursos de traslados, cambios de sede, entre otros.</li> <li>• Llevar una estadística de los recursos proyectados y respondidos.</li> <li>• Las demás que considere el Jefe inmediato.</li> </ul>

#### 7.4.2 Inversión de recursos

La propuesta que se presentaría a consideración de la Honorable Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, requerirá de la siguiente inversión, que implica la contratación por un año completo, con todas las prestaciones, primas, bonificaciones y demás aspectos legales.

<b>PROFESIONALES DIVISIONES DE CONCURSOS Y DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>		
<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UN AÑO</b>
PROFESIONAL MAGISTER GRADO 25	3	437.115.484
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 21	5	657.874.738
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRADO 11	1	70.092.083
<b>SUB TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>1.165.082.305</b>

<b>DIVISIÒN DE CALIDAD-UACJ</b>		
<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO UN AÑO</b>
PROFESIONAL MAGISTER GRADO 33	1	173.798.669
PROFESIONAL MAGISTER GRADO 25	5	728.525.806
PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 21	5	657.874.738
TÉCNICO GRADO 15	1	94.792.639
<b>SUB TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>1.654.991.853</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>2.820.074.158</b>

*Grafica No. 9. Inversión de recursos. Fuente: elaboración de la Unidad de Desarrollo y Análisis*

*Estadístico.*

## **8 Creación de una División de Apoyo al Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y el Medio Ambiente - SIGCMA en la UACJ**

### **8.1 Antecedentes**

En el año 2005 la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, consciente de la necesidad de fortalecer permanentemente el sistema de gobierno y administración judicial, formuló el proyecto de modernización en la gestión judicial y administrativa, el cual tenía dentro de sus principales componentes el diseño, implementación y mejoramiento del Sistema Integrado de Gestión y Control de Calidad (SIGC) en el nivel central.

Este Sistema se materializó a través de los Acuerdos 3915 y 3926 de 2007, mediante los cuales se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno - MECI: 1000: 2005 y se estableció la política de calidad, con fundamento en las normas NTC ISO 9001:2008 y NTCGP 1000:2009. El sistema se fundamenta en el cumplimiento de los requisitos consignados en tres normas de amplio conocimiento nacional e internacional: La norma de gestión del sector público **NTCGP 1000\_2009**, la norma internacional de calidad **NTC ISO 9001:2008** y la norma pública de control interno **“MECI”**.

Desde sus inicios, el Sistema Integrado de Gestión y Control de Calidad, como lo estableció el Manual de la Calidad expedido por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, se pensó como una herramienta para el cumplimiento de metas fijadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, a través del Plan

Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial, y por ende con el mandato constitucional fijado a la misma.

En armonía con las directrices establecidas por la Ley 872 de 2003, se determinó la estructura de responsabilidades para la operación del sistema, con personal de planta de la misma organización, sin embargo la realidad superó los ideales, en el sentido de que no se crearon cargos que soportaran el proceso, tanto a nivel central como nacional, de forma que el sistema ha venido funcionando con la asignación de un profesional de la UDAE que tiene a su cargo todos los procesos de Descongestión de la Rama Judicial, lo cual ha impedido la realización y eficiencia del sistema al interior de las Unidades Misionales y, específicamente, en la Unidad de Administración de Carrera Judicial, dada la importancia de la misma.

Con base en este Sistema de Gestión se intentó la unificación de criterios y parámetros básicos en materia de lineamientos para definir los procesos, procedimientos, indicadores y formatos, en procura de armonizar los conceptos bajo criterios de calidad, permitiendo una mayor claridad sobre la forma de desarrollar la función administrativa del Estado. Este proceso no logro adaptarse a la realidad misma de las actividades de cada uno de los procesos asignados a la Unidad, ya que fueron diseñados bajo el imperio de una lógica estructural de la Unidad sustentada en los acuerdos de creación de la misma, pero hoy, no se han actualizado a la realidad de la unidad y menos aún a los cambios normativos del MECI 2014, ni de las Normas NTC ISO 2015.



Como sabemos, la Política y los objetivos de calidad fueron definidos por la entidad y aprobados por la Alta Dirección mediante en el Acuerdo N° PSAA07-3926 del 15 de febrero de 2007 en el siguiente tenor:

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en su condición de Alta Dirección del órgano administrativo del poder judicial de Colombia, hace manifiesto su compromiso indeclinable de establecer, documentar, implantar, mantener y mejorar un sistema de gestión de la calidad en la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y, en todas sus dependencias del nivel central y seccional; asimismo, asume como política pública permanente, el aumento progresivo del acceso a la justicia; la eficiencia, la eficacia y la transparencia de todos sus procesos, el cumplimiento de los requisitos de los usuarios, el mejoramiento continuo de su sistema integrado de gestión y control de la calidad y el crecimiento personal y profesional de sus magistrados y empleados con base en la formación, el trabajo en equipo y un clima organizacional de diálogo constructivo que garantice la óptima toma de decisiones (CS Judicatura Acuerdo N° PSAA07-392 del 15 de febrero de 2007).

Dado el dinamismo de la organización y con el fin de responder a los retos modernos en materia de Sistemas de Gestión, el 12 de junio de 2014 la Sala Administrativa aprobó el *Acuerdo PSAA14-10161 de 2014*, por el cual se actualiza el Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y se establece el Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y el Medio Ambiente, y se aprobó el Acuerdo *PSAA14-10160* que constituye el Plan de Gestión Ambiental de la Rama Judicial:

El SIGCMA modifica y amplía el alcance del Sistema de Gestión de Calidad, al integrar los Sistemas de Gestión de Calidad, MECI y Ambiental, en un único Sistema

fundamentado en el cumplimiento de las normas NTCGP 1000:2009, NTC ISO 9001:2008, MECI 1000:2005 y NTC ISO 14001:2004, teniendo en cuenta que dichos sistemas son ampliamente compatibles entre sí, toda vez que son herramientas que tienen propósitos comunes y nacen de la expedición de normas de características homogéneas que están orientadas a contribuir al fortalecimiento de la gestión de la organización, ya que persiguen lo mismo: *“un cambio en la cultura de las organizaciones, haciéndola más eficaces, eficientes y efectivas”* (Monroy Church, s.m.d.).

En virtud de lo expresado en el Acuerdo 10161 de 2014, la Rama Judicial ha adquirido un compromiso ineludible con la Cumbre Iberoamericana de Calidad para la Justicia y los principios consignados en el Decálogo Iberoamericano para una Justicia de Calidad de la Cumbre Judicial Iberoamericana. En tal sentido se establecen los siguientes objetivos del SIGCMA:

- Garantizar el acceso a la Justicia, reconociendo al usuario como razón de ser de la misma.
- Avanzar hacia el enfoque sistémico integral de la Rama Judicial, por medio de la armonización y coordinación de los esfuerzos de los distintos órganos que la integran.
- Cumplir los requisitos de los usuarios de conformidad con la Constitución y la Ley.
- Incrementar los niveles de satisfacción al usuario, estableciendo metas que respondan a las necesidades y expectativas de los usuarios internos y

externos, a partir del fortalecimiento de las estrategias de planeación, gestión eficaz y eficiente de sus procesos.

- Fomentar la cultura organizacional de calidad, control y medio ambiente, orientada a la responsabilidad social y ética del servidor judicial.
- Generar las condiciones adecuadas y convenientes necesarias para la transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana.
- Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y del Medio Ambiente “SIGCMA”.
- Fortalecer continuamente las competencias y el liderazgo del talento humano de la organización.
- Reconocer la importancia del talento humano y de la gestión del conocimiento en la Administración de Justicia.
- Aprovechar eficientemente los recursos naturales utilizados por la entidad, en especial el uso del papel, el agua y la energía, y gestionar de manera racional los residuos sólidos.
- Prevenir la contaminación ambiental potencial generada por las actividades administrativas y judiciales.
- Garantizar el oportuno y eficaz cumplimiento de la legislación ambiental aplicable a las actividades administrativas y laborales (Cfr. CS Judicatura Artículo 5º del Acuerdo No 10161 de 2014).

## 8.2 Estrategias para la implementación de la política de calidad en la Rama Judicial a través de la División de Calidad de la UACJ

En desarrollo de los principios Constitucionales que rigen la función administrativa y las atribuciones de planeación previstas en la Ley 270 de 1996<sup>11</sup> Estatutaria de la Administración de Justicia, el órgano de dirección de la administración judicial ha enmarcado la política de calidad dentro de los planes sectoriales de desarrollo de la Rama Judicial, que forman parte integral del Plan Nacional de Desarrollo y de sus instrumentos de política, incluyendo el presupuesto público y el marco fiscal de mediano plazo, que necesariamente determinan las posibilidades fiscales y de gestión de la Administración de la Rama:

La política de calidad de la Rama Judicial se encuentra prevista en el Plan Sectorial de Desarrollo 2015-2018, dentro del objetivo calidad que tiene como objetivo incrementar el nivel de satisfacción del ciudadano a las instituciones del Estado, protegiendo derechos, mejorando el servicio y la calidad en su prestación, encaminada a **“Desarrollar un proceso cultural de calidad en la gestión judicial y de prevención del riesgo”**, dirigida a la mejora en la calidad del servicio recibido por el usuario. (...) Del mismo modo se ha previsto en el Plan Sectorial de Desarrollo 2015-2018, la incorporación de la política de Calidad como un eje transversal, que subyace

---

<sup>11</sup> Ley 270 de 1996. Artículo 85. Corresponde a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura: 1) Elaborar el proyecto de presupuesto de la Rama Judicial (...) 2) Elaborar el proyecto de Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial, con su correspondencia en el plan de inversiones y someterlo a la aprobación del Consejo en Pleno. (...) 4) Aprobar los proyectos de inversión de la Rama Judicial.”.

a las demás políticas institucionales y como tal, debe orientar la gestión administrativa y judicial (CS Judicatura Seccional Caldas. Modelo de atención al Usuario basado en el SIGCMA y las TICS, s.m.d.).

Con el fin de lograr los objetivos propuestos y conscientes de que la mejora continua debe convertirse en un hábito dentro de la Administración de Justicia que debe afianzarse en una verdadera cultura de la calidad, que se convierta en el motor que dinamice la actividad administrativa y jurisdiccional, del Consejo Superior de la Judicatura, por ésta razón la Sala Administrativa ha diseñado las siguientes estrategias, a fin de implementar la política de calidad en la Rama Judicial que apuntan no solamente al desarrollo de la calidad en los procesos, sino a la armonización de los mismos dentro de las funciones misionales asignadas a todas las unidades estratégicas, misionales, de apoyo y evaluación. En este contexto cobra mayor relevancia la importancia que asume al tener entre ellos un proceso central, cual es la selección de empleados y funcionarios de la Rama Judicial en el marco de los Concursos de Méritos, entre otros, los cuales se han constituido en referencia en el marco de la Cumbre Iberoamérica de Calidad para la Justicia.

### **8.3 Estrategia nacional**

La Sala Administrativa tiene como objetivo la consolidación de la política pública de gestión de la calidad impactando las actividades de planeación estratégica, comunicación institucional, el desarrollo y consolidación de los procesos misionales, de apoyo e impactar los procesos en la totalidad de la actividad jurisdiccional, teniendo en cuenta que los procesos que realiza la Unidad de Administración de Carrera Judicial impactan el nivel nacional y, que los concursos del nivel central, seccional y de las Altas Cortes son su responsabilidad, lo cual implica la implementación e implantación de estrategias de calidad que faciliten el normal desarrollo de los mismos con altos estándares de calidad, eficiencia, eficacia y transparencia.

### **8.4 En el ámbito administrativo**

En el ámbito administrativo se pretende la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en la totalidad de la Administración de la Rama Judicial, en todos los procesos y procedimientos relacionados con la Unidad de Administración de Carrera Judicial, esto es, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y sus Unidades, los Consejos Seccionales y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial con sus Direcciones Seccionales.

## **8.5 En el ámbito judicial**

En el ámbito judicial se debe tener en cuenta que ya se ha implementado el Sistema de Gestión Calidad en Despachos Judiciales de distintas especialidades y se pretende mantener, mejorar y ampliar la cobertura y certificación del SIGCMA de manera gradual a los despachos judiciales del país. Sin embargo, se hace necesario contar con una División en la Unidad que coadyuve en los procesos misionales asignados a la Unidad de Administración de Carrera Judicial, procesos que impactan de manera decisiva en la gestión de los Concursos de Méritos y los Procesos de Evaluación, entre otros. Es importante tener presente que solo con la evaluación de competencias que se debe realizar de los servidores judiciales a nivel, para dar cumplimiento a uno solo de los requisitos de la norma NTC ISO 9001:2015 y como consecuencia de ello formular el Plan de Competencias para los empleados judiciales, requiere no solo de tiempo, sino de los profesionales expertos en estos temas que puedan apoyar a la Unidad y consecuentemente que tenga la capacidad de realizar este trabajo, entre otros a nivel nacional y así poder articularlo al Plan de Formación de la Rama Judicial.

## **8.6 Alcance y cobertura actual del SIGCMA**

Según lo expuesto por el Magistrado Dr. Ricardo Monroy Church en el Foro Internacional de la Calidad SIGCMA en 2014:

El alcance del SIGCMA está referido a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, Direcciones

Seccionales de Administración Judicial, y en los Despachos Judiciales que se certifiquen en sistemas de gestión, e involucra todos los procesos de apoyo, misionales, estratégicos y de evaluación del Sistema de Gestión de Calidad, garantizando la integración de todos los organismos y la administración adecuada de los recursos que afectan el medio ambiente en el quehacer propio de la Sala Administrativa y sus seccionales, sin embargo, las Auditorías internas de Calidad, así como las Auditorías del Ente Certificador han evidenciado la no articulación del mismo en los procesos relacionados con la UACJ y por ende con los compromisos de la Red Iberoamericana de Calidad para la Justicia.

En el nivel central son responsables de los procesos los Líderes de Proceso, que en esencia corresponden a los Directores de las Unidades de la Sala Administrativa y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

En el nivel seccional corresponde a los Líderes Enlaces de Proceso responder por los procesos; el liderazgo es propio de los Magistrados de las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, los Directores Ejecutivos Seccionales y los Coordinadores de Área, pero se ha visto fracturada la calidad de los mismos toda vez que se ha probado la insatisfacción de los usuarios y evidencia de ello han sido los enormes procesos legales que ha enfrentado la Unidad de Administración de la Carrera Judicial no solamente con Juzgados, Tribunales sino con las Altas Cortes relacionados con los procesos misionales asignados a la Unidad y, que por consiguiente dejan entrever la falta de una División de Calidad al interior de la misma que realmente vele por los procesos de calidad de los mismos y así mitigar los grandes riesgos a los que se ha visto expuesta la Sala



Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura por efecto de la falta de credibilidad de los concursos de mèritos.<sup>12</sup>

La implementación paulatina y gradual del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad, en la totalidad de la Administración de la Rama Judicial, ha permitido la certificación plena de la administración judicial por parte del ICONTEC, esto es, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y sus unidades misionales; las 23 Salas Administrativas de los Consejos Seccionales, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, sus 21 Direcciones Seccionales y 372 Despachos Judiciales de diferentes Jurisdicciones y distritos judiciales, así como de las Altas Cortes. Lo anterior no quiere decir que los procesos en sí sean perfectos, ya que como bien sabemos el Ente Certificador no evalúa la totalidad de los procesos y procedimientos.

En este sentido, vale la pena mencionar que se ha logrado pasar de 14 Despachos Judiciales o dependencias certificadas en el año 2005 a un total de 372 en el 2016, lo que evidencia un aumento de la cobertura del Sistema en los dos últimos años con lo cual se han superado ampliamente las metas propuestas (Monroy Church, s.m.d.), sin embargo se ha logrado muy a pesar de la falta de personal, y si bajo el argumento de sostener un sistema agregándole mayor trabajo a los actuales empleados, lo que hace inviable mantener cualquier sistema.

## **8.7 Estructura del SIGCMA**

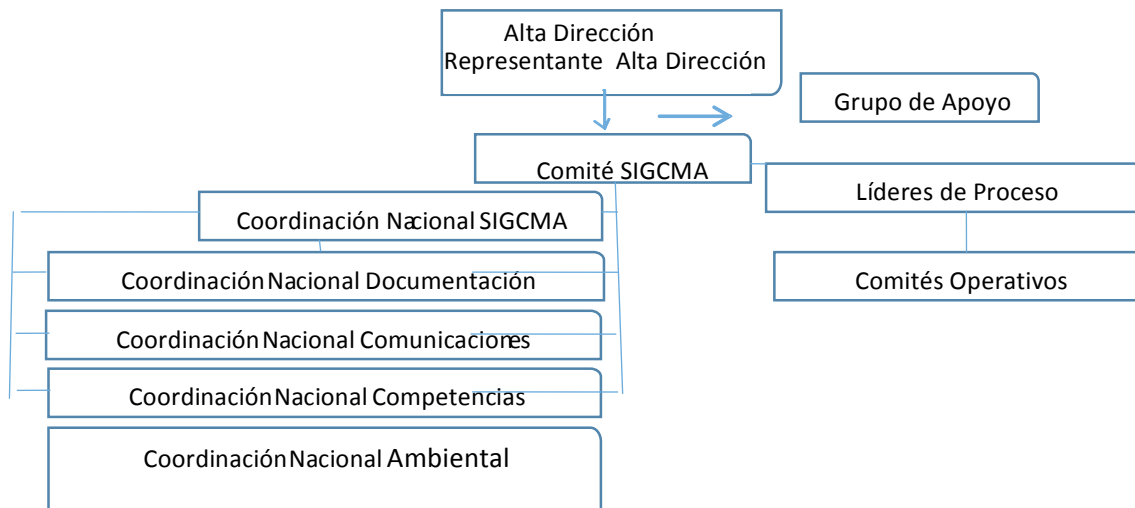
---

<sup>12</sup> Revista Semana (15 de abril de 2016). ¿Trampa en el concurso de jueces y magistrados?. Recuperado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/concurso-de-jueces-y-magistrados-posible-caso-de-fraude-de-la-universidad-de-pamplona/469624>

La Sala Administrativa, como responsable e impulsora del SIGCMA, desempeña el rol de Alta Dirección y actúa como direccionador estratégico tanto en lo administrativo como en lo judicial. Internamente, se encuentra delegado un Magistrado de la Sala Administrativa encargado de direccionar las estrategias requeridas para el diseño, implementación, sostenimiento y mejoramiento del mismo de conformidad con las políticas trazadas por la Sala Administrativa.

También se encuentra conformado el Comité de Calidad Nacional, del cual son miembros los Directores de las Unidades de la Sala Administrativa y de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con el acompañamiento de las líderes del Comité del SIGMA. El Comité tiene a su cargo el desarrollo de las estrategias dadas por Alta Dirección en materia de sistemas de gestión y la formulación de propuestas y estrategias para el direccionamiento del SIGCMA, sin embargo, en las Unidades Misionales se carece de un Comité específico, debido a la falta de personal idóneo que vele por la calidad de los procesos que están asignados a cada una de las Unidades Misionales (CS Judicatura. Seccional Caldas. Modelo de atención al Usuario basado en el SIGCMA y las TICS, s.m.d.). Ahora bien pienso que la Unidad de Carrera Judicial, dado el impacto que tiene debido a los concursos de méritos y a los procesos de evaluación del desempeño debe contar con una División que soporte estos procesos, debido no solo al impacto que genera, sino a los grandes riesgos que se ha visto expuesta, pues como ya se mencionó anteriormente el número de recursos y demandas al respecto ha desbordado la capacidad de la misma generando grandes inconvenientes al Consejo mismo, debido a las múltiples quejas que se procesan sobre la Unidad en el seno de la Sala Administrativa.

### ESTRUCTURA DEL SIGCMA EN EL NIVEL CENTRAL



*Grafica No. 7. Estructura del SIGMA nivel central. Fuente: elaboración propia.*

Para lograr la implementación y operación del Sistema se cuenta con la Coordinación Nacional del SIGCMA a cargo del Jefe de la División de Organización y Métodos de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico quien de conformidad con el artículo 4° del Acuerdo PSAA07-4067 de 2007 lidera dos (2) grupos a saber: el Grupo de Reordenamiento y Calidad conformado por tres (3) profesionales y el Grupo de Gestión y Evaluación conformado por cuatro profesionales, para atender todas las solicitudes del nivel central y seccional y, como se evidencia con las funciones de cada uno de los grupos, priman otras actividades antes que los procesos de calidad al interior de la organización.

Con respecto al Grupo de Reordenamiento y Calidad, las funciones son:

**GRUPO DE REORDENAMIENTO Y CALIDAD.** *El grupo de reordenamiento y calidad realizará las siguientes funciones:*

1. *Realizar los estudios, conceptos, proyectos y propuestas relacionadas con todas aquellas materias que tengan que ver con la racionalización de la división territorial, la creación, fusión o transformación de organismos o cargos y con el desarrollo físico y administrativo de la Administración de Justicia para adecuarlos al Plan Nacional de Desarrollo y a los planes regionales y sectoriales.*

2. *Periódicamente, estudiar, evaluar y racionalizar las condiciones cambiantes que puedan afectar el ágil funcionamiento del Consejo Superior de la Judicatura recomendando los ajustes y modificaciones más convenientes en todas las actividades, funciones y desarrollos operacionales, para lo cual podrá obtener la información pertinente de todas y cada una de las demás Unidades sobre los asuntos de su competencia.*

3. *Elaborar con destino a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en concordancia con la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, estudios, investigaciones y propuestas relacionados con la división territorial del país, presentando modelos de creación, ubicación, redistribución, fusión, traslado, transformación y supresión de Tribunales y sus Salas y de los Juzgados, de acuerdo con los parámetros de eficacia y atendiendo a la demanda de justicia a nivel nacional; y evaluar las propuestas que sobre el particular formulen los Consejos Seccionales u otras autoridades o personas particulares.*

4. *Elaborar para conocimiento de la Sala Administrativa, los estudios e investigaciones, para la creación de Salas desconcentradas de los Tribunales, en ciudades diferentes de las sedes de los Distritos Judiciales y de acuerdo con las necesidades de éstos.*
  
5. *Elaborar estudios y modelos de oferta de servicios eficientes y adecuados a la clase y magnitud de la demanda y que incorporen alternativas de adecuación de los aparatos estatales de justicia, del sistema judicial y del sistema de derechos y libertades.*
  
6. *Estudiar y presentar modelos alternativos de estructuras de las plantas de personal de la Rama Judicial, en coordinación con la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.*
  
7. *Elaborar modelos para establecer, cuando sea conveniente, servicios administrativos comunes a diferentes despachos judiciales.*
  
8. *Elaborar, para sustento de las decisiones de la Sala Administrativa, las investigaciones y estudios que permitan fijar la división del territorio para efectos judiciales, tomando en consideración para ello el mejor servicio público.*
  
9. *Administración del mapa judicial.*

10. *Asesorar a la Sala Administrativa en la formulación e implantación de las políticas necesarias para solucionar los casos de congestión de los despachos judiciales. Igualmente, formular propuestas de solución que podrán incluir la creación con carácter transitorio, de cargos de jueces o magistrados sustanciadores o de fallo, de acuerdo con la ley de presupuesto.*

11. *En coordinación con la División de Estadística, realizar el seguimiento al comportamiento de la demanda y analizar la correlación entre la demanda y oferta de la justicia, con el fin de proponer medidas de reordenamiento y descongestión.*

12. *Realizar el seguimiento a las medidas de descongestión adoptadas por la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.*

13. *Apoyo a la coordinación del Sistema de Gestión de Calidad, racionalización de procedimientos y caracterización de procesos, además del seguimiento de las medidas adoptadas.*

14. *Las demás que asigne el Director de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico y/o el Jefe de la División de Reordenamiento y Calidad, de conformidad con la naturaleza del grupo”.*

**“GRUPO DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN.** *El grupo de gestión y evaluación realizará las siguientes funciones:*

1. *Planear, coordinar y consolidar la elaboración del informe anual sobre el estado de la administración de justicia para el Congreso Nacional.*
  
2. *Preparar y proponer la estructura metodológica de los proyectos de planes y programas de desarrollo de la Rama Judicial, así como sus correspondientes planes de inversión para aprobación de la Sala Administrativa y del Consejo en pleno, así como realizar su posterior seguimiento y evaluación.*
  
3. *Coordinar el apoyo técnico al Comité Coordinador Institucional para la Gestión de las Unidades y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, según lo establecido en el Acuerdo 2737 de 2004.*
  
4. *Realizar estudios y elaborar propuestas sobre la regulación de los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los Despachos Judiciales.*
  
5. *Contribuir a la coordinación operativa entre todas las Unidades.*

6. *Evaluar, desarrollar y proponer con base en la información adquirida, los planes de acción más ágiles y convenientes para el mejor desempeño de las actividades de la Rama Judicial.*
  
7. *Elaborar, para consideración y decisión de la Sala Administrativa y en coordinación con la Unidad de Informática, proyectos encaminados a la incorporación de tecnología de avanzada, en la administración de justicia, principalmente en lo relacionado con la práctica de pruebas, la formación, conservación y reproducción de los expedientes, la comunicación entre los despachos y la garantía del funcionamiento razonable del sistema de información.*
  
8. *Presentar, para estudio y decisión de la Sala Administrativa, modelos alternativos de gestión, ordenados al establecimiento de servicios administrativos comunes para los diferentes despachos judiciales.*
  
9. *Asesorar a la Sala Administrativa, en coordinación con la Unidad de Carrera Judicial y en lo pertinente, en la fijación de criterios para la organización básica interna de los diferentes tipos de despachos judiciales.*
  
10. *Coordinar la elaboración de los informes a la Contraloría General de la República, así como el seguimiento de los planes operativos internos, seccionales y demás.*



11. *Coordinar el diseño, seguimiento y observatorio de los modelos de gestión con tendencia a la oralidad en todas las especialidades.*

12. *Las demás que asigne el Director de la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico y/o el Jefe de la División de Reordenamiento y Calidad, de conformidad con la naturaleza del grupo” (CS Judicatura Acuerdo PSAA07-4067 de 2007).*

Como se puede observar, dentro de las múltiples funciones asignadas a la División de Organización y Métodos y a los grupos que la conforman, solamente una de ellas se refiere exclusivamente al SIGCMA: *“Apoyo a la coordinación del Sistema de Gestión de Calidad, racionalización de procedimientos y caracterización de procesos, además del seguimiento de las medidas adoptadas (...), como se puede evidenciar es imposible que un sistema de gestión de calidad realmente funcione con el personal descrito máxime que se deben atender las necesidades y requerimientos a nivel nacional, además los profesionales no son formados en temas de gestión de calidad y obviamente responden a las otras funciones de las Divisiones.*

## 9 Propuesta

La política de calidad se concibe como un eje transversal, que subyace a las demás políticas institucionales, y como tal, debe orientar la gestión administrativa y judicial al interior de la Rama Judicial, tal y como fue incorporado en el Plan Sectorial de Desarrollo 2015-2018.

En tal sentido, la Sala Administrativa tiene como intención la consolidación de su modelo de gestión, impactando no sólo en la calidad, sino también en el medio ambiente, la seguridad y salud ocupacional de los servidores judiciales y en todos los procesos relacionados con las funciones asignadas a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.

Se propone ampliar la cobertura del SIGCMA, de manera gradual, a los despachos judiciales del país y centros de servicios, con el propósito de alcanzar su implementación en un 40 % en los próximos (4) cuatro años, de tal forma que se logre mitigar el impacto negativo que se ha evidenciado en los procesos de la UACJ, dado que en los procesos de implementación e implantación de los sistemas de gestión, de acuerdo con el mapa de procesos de la organización la Unidad cumple funciones esenciales que están relacionadas con los procesos de selección de los empleados y funcionarios para los juzgados, y ello implica el desarrollo y formulación de perfiles de ingreso manuales de procesos y procedimientos, manuales de funciones y todo el proceso de evaluación del desempeño, los cuales constituyen requisitos de las normas de calidad mencionadas.

En el ámbito internacional, con base en las buenas prácticas y la experiencia nacional, la Sala Administrativa formulará iniciativas y proyectos que se traduzcan en políticas públicas para los poderes judiciales iberoamericanos, que deben ser capaces de generar sinergias en relación con los líderes, profesionales, procesos y procedimientos asignados a la UACJ, en virtud a que ha sido uno de los más estudiados por los Poderes Judiciales de Iberoamérica. Para tal efecto se definen los siguientes objetivos:

- Continuar con la implementación del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y el Medio Ambiente, SICGMA, en los Despachos Judiciales y Centros Administrativos del país, fortaleciendo los procesos misionales asignados a la UACJ.
- Desarrollar estrategias de priorización y focalización de procesos de alto impacto relacionados con los procesos misionales asignados a la UACJ y que contribuyan a mejorar la eficiencia de la justicia y la atención al usuario.
- Acceder a la idea de reconocimientos y estímulos para los empleados que sigan las normas de calidad, en concordancia con las funciones asignadas a la UACJ.
- Fortalecer el sistema de carrera mediante modelos de gestión internacional que propendan por una mejor selección y evaluación de los servidores judiciales.

Para el logro de los nuevos retos y metas definidas por la Alta Dirección del SIGCMA y en concordancia con los compromisos adquiridos en el marco de la Cumbre Iberoamericana de Calidad para la Justicia, se hace necesario contar con un equipo de

trabajo especializado y de dedicación exclusiva a la implementación de la política y de las estrategias de gestión de la calidad para la justicia, tanto para la gestión administrativa como judicial, a nivel central y seccional, así como las relacionadas con el posicionamiento internacional del sistema de selección por concurso de méritos de los Empleados y Funcionarios Judiciales y el diseño y realización de los Procesos de Evaluación respectivos, que realmente impacte la gestión judicial en lo administrativo y judicial, dado que todos los procesos de evaluación del desempeño de la parte administrativa y judicial está asignada a la Unidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, se propone, amén de las dos propuestas que coadyuvan el presente trabajo, la creación de una División especializada en la Unidad de Administración de Carrera Judicial, financiada con recursos de funcionamiento, en virtud a que no puede ser financiada con recursos de inversión, y esta será la encargada de prestar el apoyo técnico necesario para el direccionamiento de las estrategias y el logro de los objetivos trazados por la alta dirección en el marco del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y el Medio Ambiente – SICGMA. Esta División velara por la eficiencia, eficacia y calidad de los procesos misionales asignados a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, habida cuenta de las funciones que desarrolla en materia de documentación y comunicaciones y a la relevancia del tema ambiental dentro del sistema.

Los perfiles de los cargos propuestos para la División de la UACJ, que se presentan a continuación, se ajustan a los acuerdos de planta y los decretos que consagran la escala

salarial y prestacional de la Rama Judicial. Deben ser de los más altos estándares y niveles de formación que respondan a las funciones asignadas a la UACJ.

Así las cosas, la estructura de la División recomendada en esta propuesta es la siguiente:

La División de Coordinación Nacional del Sistema Integrado de Gestión y Control de la Calidad y del Medio Ambiente de la UACJ, estará conformada con la siguiente Planta de Personal:

<b>PLANTA DE PERSONAL PROPUESTO DIVISIÒN DE CALIDAD</b>			
<b>No. Cargos</b>	<b>DENOMINACIÒN</b>	<b>PERFIL</b>	<b>FUNCIONES</b>
1	Profesional Magister Grado 33	Título de formación profesional en Administración de empresas y/o Ingeniería Industrial, y/o Ciencias de la Educación, y/o Administración Pública. Título de Maestría en Calidad y Gestión Integral y/o SIGC y/o Gerencia Integral de Sistemas de Gestión de Calidad; adicional título de Especialización y/o Maestría en Administración, Gestión Pública, Docencia Universitaria, Evaluación de Proyectos y ocho (8) años de experiencia profesional	Planear, Administrar, gerenciar, mejorar el SIGC y generar estrategias relacionadas que mejoren la eficacia y eficiencia de los procesos misionales y estratégicos de la UACJ.
5	Profesional Magister Grado 25	Título de formación profesional en Contaduría, Ingeniería de Sistemas y/o Ingeniería Industrial, Administración, Administración Pública. Título de Maestría en Calidad y Gestión Integral y/ o SIGC y/o Titulo de Especialización en Gestión Ambiental y/o Ciencias	Evaluar, desarrollar y proponer con base en la información adquirida, los planes de acción más ágiles y convenientes para mejorar el desempeño de los procesos de selección de la rama Judicial.

		de la Educación. Cinco(5) años de experiencia profesional relacionada	
5	Profesional Especializado Grado 21	Título profesional en administración de empresas, psicología, derecho, ingeniería industrial, administración pública, ingeniería ambiental, ciencias de la educación, economía. Título de Especialización en Gestión Pública, Gestión Financiera, Gestión Ambiental, Ciencias de la Educación, Evaluación de Proyectos, Planeación Estratégica, Gestión Documental y tener tres (3) años de experiencia profesional y (1) año de experiencia específica en áreas administrativas y conocimientos en la implementación, desarrollo y aplicación de sistemas de gestión basados en las normas de calidad.	Fortalecer estrategias de competencias de gestión de la calidad y optimizar procesos.  Desarrollar y aplicar los procedimientos del SIGC conforme a la política y objetivos de calidad.  Afianzar las competencias en documentación y manuales de calidad  Apoyar la planificación del sistema de gestión de calidad de la organización
1	Técnico Grado 15	Bachiller Académico, Técnico en Gestión Administrativa, Gestión de Archivo, Gestión Documental, manejo adecuado de herramientas informáticas. Con tres años de experiencia.	Realizar todos los procesos de gestión administrativa de la División.

La creación e implementación de esta División permitirá cumplir con eficiencia los compromisos asignados a la UACJ, pues como se puede observar, de los argumentos esgrimidos en el desarrollo del trabajo y con base en el Plan Sectorial de Desarrollo, que es importante mencionar que mediante Acuerdo PSAA13-9827 de 2016, la Sala aprobó el Plan de Inversiones de la Unidad, en el cual se encuentra previsto el desarrollo de cuatro (4) procesos de selección para el año 2017, así:

- a) Concurso de méritos para cargos de magistrados y jueces de la República.
- b) Concurso de méritos para cargos de empleados de altas cortes.
- c) Concurso de méritos para cargos de empleados de tribunales, juzgados y Centros de Servicios.
- d) Concurso de méritos para cargos de empleados de Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.

Así mismo, se encuentran en trámite el desarrollo de los siguientes procesos de selección:

- Concurso de méritos para cargos de empleados de Consejos Seccionales de la Judicatura y Direcciones Seccionales de Administración Judicial.
- Concurso de méritos para cargos de empleados de Dirección Ejecutiva.

En relación con este tema es importante dejar constancia que por mandato legal la UACJ debe realizar todos los concursos cada dos años, con el fin de mantener vigentes las listas de elegibles, lo cual, obviamente requiere, frente a todas las funciones que le han sido asignadas un redimensionamiento del modelo organizacional de la Unidad a partir del fortalecimiento del capital humano y de capital intelectual altamente calificado en la Unidad capaz de aportar a la solución de las dificultades por las que actualmente atraviesa actualmente la Unidad.

## 10 Conclusiones

Teniendo en cuenta lo analizado para cumplir el objetivo del presente trabajo, debemos partir de considerar que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura necesita una unidad de Carrera Judicial que cuente con un grupo de profesionales de diferentes especialidades de las más altas calidades, capaz de llevar a cabo todas las funciones misionales asignadas, tanto en la Carta Magna como en la Ley 270 de 1996. Esta Unidad debe generar procesos más dinámicos, sustentados y probados mediante la implementación de técnicas y de modelos de gestión de calidad que responda a los retos de modernización de la Rama Judicial.

El modelo organizacional vigente no responde, realmente, a los retos exigidos, especialmente por la excesiva cantidad de funciones que le asignó, sin que ello implique el aumento de personal, la cualificación e interdisciplinariedad del mismo. Es por esto que la propuesta de modernización está orientada a la creación de cargos que realmente coadyuven en las funciones de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, basado en dos elementos esenciales: 1) La competencia asignada a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura en la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, Ley 270/96 y 2) La realidad presupuestal.

En las auditorías realizadas a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial se han evidenciado grandes falencias, especialmente debido a la falta de personal especializado en estos temas. De contar con el personal especializado se podría mitigar el riesgo que amenaza los Procesos Estratégico y Misional asignados a la UACJ. Como lógica



consecuencia de esto, disminuiría la inconformidad social respecto de la labor que adelanta la Rama Judicial, pues es de notorio conocimiento que los ciudadanos necesitan de un cambio para renovar su fe en las instituciones estatales, debido a que los ciudadanos no creen en los procesos de selección que viene realizando la Rama Judicial y así se ha evidenciado en los últimos años en las investigaciones de las que es objeto la Unidad por parte de la Fiscalía General de la Nación debido a los supuestos casos de corrupción denunciados por los medios de comunicación y por los usuarios externos que han participado en los concursos de méritos<sup>13</sup>.

Para cumplir con el objetivo del proyecto se requiere de varios elementos, enumerados de la siguiente forma:

- 1) Voluntad Política, es decir, el voto de los Magistrados que conforman la Sala del Consejo Superior de la Judicatura para la creación de la misma.
- 2) Que la Unidad cuente, para el desarrollo de su función misional, con un grupo especializado interdisciplinar, capaz de llevar a cabo todas las funciones misionales asignadas en la Ley 270 del 1996, y de esta forma mitigar el riesgo.
- 3) Generar procesos más dinámicos, sustentados y probados en los Sistemas de Gestión de Calidad.
- 4) Responder a los retos de modernización de la Rama, desde el mismo proceso de selección.

---

<sup>13</sup> El Tiempo (4 de diciembre de 2014). Judicatura denuncia en Fiscalía presunto robo de exámenes para jueces. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14929955>

## 11 Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente, República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- Asociación de Exmagistrados de las Cortes, Asomagister. (2010). *Ideas para reformar la justicia*. Bogotá, Colombia: Asomagister.
- Congreso de la República de Colombia. (1996, marzo 07). *Ley 270 de 1996. Ley Estatutaria de la Administración de Justicia*. Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6548>
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1995). *Acuerdo 109 de 1995*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1995). *Acuerdo 141 de 1995*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1996). *Acuerdo 74 de 1996*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1996). *Acuerdo 251 de 1996*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1997). *Acuerdo 166 de 1997*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, República de Colombia. (2000). *Acuerdo 956 de 2000. Por el cual se delegan unas funciones en las Unidades de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de: <http://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/web/Acto%20Administrativo/Default.aspx?ID=5784>
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (2002). *Acuerdo 1441 de 2002*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (2004). *Acuerdo 2582 de 2004*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.

- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (2007). *Acuerdo 4067 de 2007*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (2014). *Acuerdo 10161 de 2014*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, República de Colombia. (2016). *Informe al Congreso de la República 2015 - Versión Definitiva*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura. Recuperado de: <https://ramajudicial.gov.co/documents/10240/8872932/Informe+al+Congreso+Rama+Judicial+parteI.pdf/cfd6e578-38c4-48ea-a58f-6cbb135afbfe>
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. *Manual de la Calidad*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1996). *Acuerdo número 74*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa, República de Colombia. (1996). *Acuerdo número 251*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Consejo Superior de la Judicatura, República de Colombia (2011). *Diseño, aplicación, análisis y publicación de resultados de la cuarta encuesta de profundización, con representatividad por especialidad y distrito judicial sobre percepción del servicio de administración de justicia*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Corporación Excelencia en la Justicia. (2012). *Necesidades jurídicas insatisfechas. Una metodología para analizar y medir el acceso a la justicia en Colombia. Caso: Cali, Pereira y Apartadó*. Bogotá, Colombia: Periódicas.
- Corte Constitucional, República de Colombia. (2002, agosto 6). *Sentencia SU-613/2002*. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. Recuperado: <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/SU613-02.htm>
- Corte Constitucional, República de Colombia. (2003, septiembre 30). *Sentencia C-879/2003*. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-879-03.htm>

- Corte Constitucional, República de Colombia. (2010, noviembre 23). *Sentencia SU-93/2010*. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/SU938-10.htm>
- Corte Constitucional, República de Colombia. (2012, julio 12). *Sentencia SU-539/2012*. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/SU539-12.htm>
- Corte Constitucional, República de Colombia. (2012, mayo 9). *Sentencia C-333/2012*. M.P. María Victoria Calle Correa. Recuperado de: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-333-12.htm>
- Cuervo, J. I. (2013). Análisis y seguimiento a las políticas del sector justicia. Período 2011-2013. (2013). En *Seguimiento y análisis de políticas públicas en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Hinestrosa, F. (1987). *La Administración de Justicia en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Eastman, J.M. (1979). *Obras selectas de Rafael Uribe Uribe*. Bogotá D.C., Colombia: Imprenta Nacional.
- Junguito, E. (2008). *La reforma a la justicia, la administración de la Rama Judicial*. Bogotá, Colombia: Corporación Pensamiento Siglo XXI y Fundación Konrad Adenave.
- La Rota, M. E., Bernal, C., Santa, S., y Uprimny, R. (2012). *Gobierno y nominaciones en la Rama Jurisdiccional: hacia una mayor rendición de cuentas*. Bogotá, Colombia: Dejusticia.
- Ministerio de Justicia, República de Colombia (1998). *Legislación y jurisprudencia sobre la carrera judicial*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Justicia.
- Rama Judicial del Poder Público. Dirección Seccional de Administración Judicial. Consejo Seccional de la Judicatura de Caldas, República de Colombia. *Modelo de atención al Usuario basado en el SIGCMA y las TICS*. Recuperado de:

- Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM13-315 del 29 de mayo de 2013*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM16-8912 del 12 de diciembre de 2016*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Unidad de Administración de la Carrera Judicial, República de Colombia. (2013). *Memorando CJMEM14-140 del 28 de marzo de 2014*. Bogotá, Colombia: Consejo Superior de la Judicatura.
- Uprimny, R., Rodríguez, C., y García, M. (2006). Las cifras de la justicia. En *¿Justicia para todos? Sistema judicial, derechos sociales y democracia en Colombia*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.



## 12 PRODUCTO

Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

**Consejo Superior de la Judicatura  
Presidencia**

### **ACUERDO No. PSAA17-XXXX**

**(mes-día de 2017)**

“Por medio del cual se redimensiona la Unidad de Administración de la Carrera Judicial y se crea un División de Calidad en la Unidad, de crean unos cargos y se adoptan otras disposiciones”

### **EL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA**

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial de las conferidas por el artículo 63 de la Ley 270 de 1996, modificado por el Artículo 15 de la Ley 1285 de 2009 y de conformidad con lo aprobado en la sesión del XXX de XXX de 2017,

#### **CONSIDERANDO:**

Que con el propósito de poder cumplir con las actividades programadas para la Unidad de Administración de Carrera Judicial dentro del plan de acción respecto al desarrollo desde la etapa inicial hasta la etapa final y dar celeridad a las convocatorias del nivel central, la de Consejos Seccionales de la Judicatura y las de las Altas Cortes que se encuentran en trámite y por aquellas futuras, y en aras de contar con una Unidad de Administración de la Carrera Judicial moderna sustentada en procesos dinámicos bajo el modelo de gestión de la calidad, preparada para enfrentar los retos que de su función se desprenden.

Que se requiere de una División que propenda por la normalización, estandarización y evaluación de los procesos y procedimientos a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, con el fin de dar respuestas eficientes, eficaces y de calidad a los usuarios internos y externos dentro del marco de competencia de la misma.

Por lo expuesto,

## ACUERDA

**ARTÍCULO 1o.-** Crear con carácter transitorio los cargos que se discriminan a continuación, con los perfiles y funciones que se especifican con el fin de fortalecer las Divisiones de Concursos y Evaluación del Desempeño de las Unidad de Administración de Carrera Judicial:

a) Profesionales Grado 25:

P E R F I L			
DENOMINACION DEL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRADO	25
UNIDAD - DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CARRERA JUDICIAL		
REQUISITOS MINIMOS ACADEMICOS	Título profesional en Psicología y Maestría en Psicología Ocupacional y Organizacional o Gestión Humana y Desarrollo Organizacional o en Educación	NÚMERO DE CARGOS	1
	Título profesional en Ingeniería Industrial y Maestría en Gestión Estratégica y/o Gestión de Proyectos	NUMERO DE CARGOS	1
	Título profesional en Derecho y Maestría Derecho Administrativo, Código General del Proceso y/o Derecho Constitucional	NUMERO DE CARGOS	1
COMPETENCIAS		<p><b>Pensamiento Estratégico:</b> Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, los riesgos y amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización, a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica.</p> <p><b>Habilidad analítica</b> (análisis de prioridad, criterio lógico, sentido común): esta competencia tiene que ver con el tipo de alcance de razonamientos y la forma de organizar cognitivamente el trabajo.</p> <p><b>Desarrollo de su equipo:</b> capacidad de desarrollar el equipo de trabajo hacia adentro, el desarrollo de los propios recursos humanos. Facilidad de generar adhesión, compromiso y fidelidad.</p>	

	<p><b>Comunicación asertiva:</b> capacidad para emitir mensajes concretos, congruentes y precisos a nivel verbal y no verbal.</p> <p><b>Empoderamiento:</b> establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales</p> <p><b>Liderazgo:</b> habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción.</p>
<b>EXPERIENCIA GENERAL</b>	<p>No inferior a cinco (5) años de experiencia profesional relacionada</p>
<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar estrategias relacionadas en la planeación, dirección y coordinación del diseño técnico, desarrollo y aplicación de los procesos de selección y evaluación de empleados y funcionarios de la Rama Judicial.</li> <li>• Proyectar para decisión del Consejo Superior previo estudio y evaluación de su forma y su contenido, los Actos Administrativos que resuelvan recursos contra las decisiones relacionadas con las responsabilidades de la Unidad, en cuanto a la calificación de servicios y procesos de selección de los servidores judiciales</li> <li>• Fomentar la cultura organizacional.</li> </ul>

**b) Profesionales Grado 21:**



PERFIL			
DENOMINACION DEL CARGO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	GRADO	21
UNIDAD - DEPENDENCIA	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CARRERA JUDICIAL		
REQUISITOS MINIMOS ACADEMICOS	Título Profesional en Psicología y Especialista en Gestión Estratégica por Competencias y/o Modelos de Gestión por Competencias y/o Cultura Organizacional	NÚMERO DE CARGOS	2
	Título profesional en Administración Pública y Especialista en gestión pública, Finanzas y/o Gestión de Proyectos	NUMERO DE CARGOS	2
	Título profesional en Derecho y Especialista en Derecho Administrativo	NUMERO DE CARGOS	1
COMPETENCIAS		<p><b>Alta adaptabilidad y Flexibilidad:</b> hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos, cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.</p> <p><b>Competencia-Capacidad:</b> implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender en esencia los aspectos complejos.</p> <p><b>Habilidad analítica:</b> la capacidad que tiene la persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, identificar información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes.</p> <p><b>Dinamismo – Energía:</b> se trata de la habilidad de trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, que cambian en cortos espacios de tiempo, en jornadas de trabajo prolongadas, sin que esto vea afectado su nivel de productividad.</p>	

<b>EXPERIENCIA GENERAL</b>	No inferior a dos (2) años de experiencia profesional relacionada
<b>FUNCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesorar y apoyar la coordinación y el desarrollo de las actividades tendientes a realizar la aplicación de los procesos de selección la evaluación integral de los servidores de la Rama Judicial.</li> <li>• Actos Administrativos que resuelvan recursos contra las decisiones relacionadas con las responsabilidades de la Unidad.</li> <li>• Colaborar con el nominador en la fijación de los criterios técnicos y temáticos para la elaboración de las pruebas de conocimientos, en los concursos de ingreso y ascenso en la Carrera Judicial.</li> <li>• Apoyar a la Sala Administrativa, en la evaluación de las hojas de vida de los aspirantes a ocupar cargos de carrera en la Rama Judicial.</li> </ul>

## c) Profesional Universitario Grado 11:

<b>PERFIL</b>			
<b>DENOMINACION DEL CARGO</b>	<b>Profesional Universitario</b>	<b>GRADO</b>	11
<b>UNIDAD - DEPENDENCIA</b>	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE CARRERA JUDICIAL		
<b>REQUISITOS MINIMOS ACADEMICOS</b>	Abogado	<b>NUMERO DE CARGOS</b>	1
<b>COMPETENCIAS</b>	<p><b>Iniciativa- Autonomía –Sencillez:</b> ejecutividad rápida ante las pequeñas dificultades o problemas que surjan en el día a día de la actividad.</p> <p>Supone responder de manera proactiva a las dificultades o</p>		

	<p>desviaciones, sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica.</p> <p><b>Orientación al cliente interno y externo:</b> demostrar sensibilidad por las necesidades que un conjunto de clientes potenciales externos o internos puedan requerir en el presente o en futuro.</p> <p><b>Colaboración:</b> capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otros áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar.</p> <p><b>Competencia-Capacidad:</b> implica tener amplios conocimientos de los temas del área que este bajo su responsabilidad.</p>
EXPERIENCIA GENERAL	No inferior a dos (2) años de experiencia profesional en el área d derecho, proyectar respuesta a derechos de petición, recursos.
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proyectar las respuestas a derechos de petición y recursos de traslados, cambios de sede, entre otros.</li> <li>• Llevar una estadística de los recursos proyectados y respondidos.</li> <li>• Las demás que considere el Jefe inmediato.</li> </ul>

**ARTÍCULO 2º.-** Crear transitoriamente la División de Calidad de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.

**ARTÍCULO 3º.-** La planta de personal, perfiles y funciones de los empleados de carácter transitoria que conformaran la División de Calidad de la Unidad de Administración de Carrera Judicial será la siguiente:

**PLANTA DE PERSONAL PROPUESTO DIVISIÒN DE CALIDAD**

No. Cargos	DENOMINACIÓN	PERFIL	FUNCIONES
1	Profesional Magister Grado 33	Título de formación profesional en Administración de empresas y/o Ingeniería Industrial, y/o Ciencias de la Educación, y/o Administración Pública. Título de Maestría en Calidad y Gestión Integral y/o SIGC y/o Gerencia Integral de Sistemas de Gestión de Calidad; adicional título de Especialización y/o Maestría en Administración, Gestión Pública, Docencia Universitaria, Evaluación de Proyectos y ocho (8) años de experiencia profesional	Planear, Administrar, gerenciar, mejorar el SIGC y generar estrategias relacionadas que mejoren la eficacia y eficiencia de los procesos misionales y estratégicos de la UACJ.
5	Profesional Magister Grado 25	Título de formación profesional en Contaduría, Ingeniería de Sistemas y/o Ingeniería Industrial, Administración, Administración Pública. Título de Maestría en Calidad y Gestión Integral y/ o SIGC y/o Título de Especialización en Gestión Ambiental y/o Ciencias de la Educación. Cinco(5) años de experiencia profesional relacionada	Evaluar, desarrollar y proponer con base en la información adquirida, los planes de acción más ágiles y convenientes para mejorar el desempeño de los procesos de selección de la rama Judicial.
5	Profesional Especializado Grado 21	Título profesional en administración de empresas, psicología, derecho, ingeniería industrial, administración pública, ingeniería ambiental, ciencias de la educación, economía. Título de Especialización en Gestión Pública, Gestión Financiera, Gestión Ambiental, Ciencias de la Educación, Evaluación de Proyectos, Planeación Estratégica, Gestión Documental y tener tres (3) años de experiencia profesional y (1) año de experiencia específica en áreas administrativas y conocimientos en la implementación, desarrollo y	Fortalecer estrategias de competencias de gestión de la calidad y optimizar procesos.  Desarrollar y aplicar los procedimientos del SIGC conforme a la política y objetivos de calidad.  Afianzar las competencias en documentación y manuales de calidad  Apoyar la planificación del sistema de gestión de

		aplicación de sistemas de gestión basados en las normas de calidad.	calidad de la organización
1	Técnico Grado 15	Bachiller Académico, Técnico en Gestión Administrativa, Gestión de Archivo, Gestión Documental, manejo adecuado de herramientas informáticas. Con tres años de experiencia.	Realizar todos los procesos de gestión administrativa de la División.

**ARTÍCULO 4o.-** El régimen salarial y prestacional de los cargos creados transitoriamente en el presente Acuerdo será el establecido para los servidores públicos de la rama judicial. La escala salarial se aplicará conforme a los Decretos Salariales establecidos por el Gobierno Central para los cargos de los servidores públicos de la rama judicial.

**ARTÍCULO 5º.-** Disponibilidad Presupuestal. La Directora Ejecutiva de Administración Judicial expedirá los correspondientes certificados de disponibilidad presupuestal, previa a la posesión del cargo.

**ARTÍCULO 6º.-** El presente Acuerdo rige a partir de su publicación en la Gaceta del Consejo Superior de la Judicatura.

#### **PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D. C., a los XXXX (XXX) días del mes de XXX del año dos mil diecisiete (2017).

**MARTHA LUCIA OLANO DE NOGUERA**  
Presidenta