

RESOLUCION No. 622

FECHA: 06 MAR 2014

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE
ABOGADOS EXTERNOS DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR"**

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR,

En uso de sus facultades Constitucionales, Legales y Estatutarias, en especial las conferidas en los literales j) del Artículo 28 el Acuerdo No. 001 del 22 de Enero de 1994 "Estatuto General" de la Universidad Popular del Cesar y;

CONSIDERANDO:

Que el Literal j) del Artículo 28 el Acuerdo No. 001 del 22 de Enero de 1994 "Estatuto General de la Universidad Popular del Cesar", dispone que es función del rector de la Universidad Popular del Cesar, expedir los manuales de funciones y elaborar y hacerle seguimiento a los procedimientos administrativos.

Que en la Sesión No. 020 del 04 de Julio del 2013, el Comité de Conciliación de la Universidad se Adoptó los Criterios de Selección de Abogados externos de la Universidad Popular del Cesar.

En mérito de lo expuesto, el Rector de la Universidad Popular del Cesar,

RESUELVE

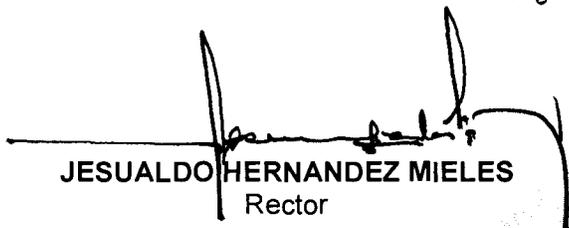
ARTÍCULO PRIMERO: Adóptense los Criterios de Selección de Abogados externos de la Universidad Popular del Cesar.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sea contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar a los,

06 MAR 2014


JESUALDO HERNANDEZ MIELES
Rector



**Universidad
Popular del Cesar**

622

Juntos Hacemos Más
Por la Universidad

06 MAR 2014

**CRITERIOS PARA LA
SELECCIÓN DE
ABOGADOS
EXTERNOS DE LA
UNIVERSIDAD
POPULAR DEL
CESAR**



06 MAR 2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. OBJETIVO
 - 1.1 OBJETIVO GENERAL
 - 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
 2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE SELECCIÓN
 3. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE UN ABOGADO
 4. EL ABOGADO Y SU PAPEL EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS
 5. MODELOS DE COMPETENCIAS
 - 5.1 CAPACIDAD DE AUTOGESTION - INICIATIVA
 - 5.2 TRABAJO EN EQUIPO
 - 5.3 TRABAJO BAJO PRESION
 - 5.4 CAPACIDAD DE ANALISIS
 - 5.5 ORDEN Y CALIDAD
 - 5.6 INTERES DE APRENDER
 - 5.7 ATENCION AL DETALLE
 - 5.8 ARGUMENTACION ORAL Y ESCRITA – ARGUMENTACION JURIDICA
 - 5.9 BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES
 - 5.10 NEGOCIACION
 - 5.11 CREATIVIDAD
 - 5.12 VISION PÚBLICA
 - 5.13 ADAPTABILIDAD AL CAMBIO
 - 5.14 CAPACIDAD DE TRANSMITIR CONOCIMIENTO
 - 5.15 CAPACIDAD DE CONVICCION – PERSUACION
 - 5.16 ATREVIMIENTO - ARROJO
 - 5.17 RECURSIVIDAD
 - 5.18 ORIENTACION A RESULTADOS
 - 5.19 PENSAMIENTO ESTRATEGICO
 - 5.20 PLANEACION
 6. PRUEBAS PARA LA CERTIFICACION DE LAS COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES DE LOS ABOGADOS
- CONCLUSION



INTRODUCCIÓN

En algún momento de nuestra vida, hemos precisado o necesitaremos de consejo legal, asesoramiento jurídico, defensa en juicio o simplemente orientación de un profesional respecto al cumplimiento de trámites e interpretación de normas a las que estamos sometidos de manera cotidiana en nuestro día a día. Se hace pues necesaria la figura del abogado como profesional dedicado a solucionar, prevenir o evitar determinados conflictos legales. Ello es inevitable e intrínseco a la naturaleza humana, estamos sometidos a situaciones, conflictos, problemas y controversias los unos con los otros.

Así las cosas, y cuando precisemos ayuda legal por parte de un abogado, debemos de tener claro un criterio para elegirlo convenientemente. Seguramente tendremos varios candidatos de entre los que hayamos obtenido por recomendación, por algún directorio profesional o telefónico, por internet, por pertenecer a un colectivo, asociación, comunidad, etc. pero finalmente debemos optar por uno en concreto.

Por ello, a continuación detallamos criterios para la selección de un abogado que defienda los intereses de la Universidad Popular del Cesar.



1. OBJETIVO

1.1. Objetivo General

Plantear criterios que garanticen la buena selección de los Abogados Externos de la Universidad Popular del Cesar.

1.2. Objetivos Específicos

Desarrollar los principios rectores del Proceso de Selección de los Abogados Externos de la Universidad Popular del Cesar.

Especificar los criterios fundamentales del Proceso de Selección de los Abogados Externos de la Universidad Popular del Cesar.

Establecer Modelo de competencia del Proceso de Selección de los Abogados Externos de la Universidad Popular del Cesar.

Crear exámenes para la adecuada selección de Abogados de los Abogados Externos de la Universidad Popular del Cesar.



2. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE SELECCIÓN

La Selección, es un proceso permanente y sistemático que permite garantizar la elección y propuesta de candidatos a ser Abogado Externo de la Universidad Popular del Cesar. Los principios rectores de la Selección son:

- a) **Principio de Legalidad:** El proceso de Selección, deberá ceñirse a lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia; la utilización de recursos humanos, materiales y tecnológicos que requiera para su ejecución, estará sujeta a este principio.
- b) **Principio de Universalidad:** El proceso de Selección será aplicable a la totalidad de Abogados que cumplan con todos los requisitos formales y de fondo establecidos en las normas jurídicas pertinentes.
- c) **Principio de Objetividad:** El proceso de Selección tiene por fin eliminar el subjetivismo por parte de los empleados o funcionarios de la Universidad; para evitar cualquier posibilidad de influencia en la escogitación, por intereses políticos, económicos y jurídicos.
- d) **Principio de Igualdad de Oportunidades:** El proceso de Selección, se aplicará sin discriminaciones ni tratamientos preferentes por vínculos familiares, profesionales, políticos, económicos o de cualquier otra índole.
- e) **Principio de Idoneidad:** En la Selección se considerarán a todos aquellos que cumplan con los requisitos constitucionales y legales establecidos para un Abogado y, que aporten cualquier tipo de prueba que les sea requerida con la finalidad de documentar su competencia para el cargo.
- f) **Principio de Confiabilidad:** Las fuentes de investigación en información utilizadas en el Proceso de Selección, serán de la mayor credibilidad, susceptibles de documentación, centradas en el ejercicio profesional o como funcionario público de los candidatos.



3. CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN DE UN ABOGADO

a) **Especialización:** Lo primero de todo es identificar el tipo de problema, duda o conflicto que tenemos, para así centrar nuestra búsqueda cuando precisemos asesoramiento jurídico. No es lo mismo tramitar una ampliación de capital de una empresa que regular las condiciones personales y económicas de una separación o divorcio, tramitar un expediente de despido colectivo, oponerse a un expediente de expropiación forzosa contra la administración o defender al acusado de un delito mayor. Debemos, por tanto, acotar y centrar el área de práctica del abogado a elegir para que sea especialista en nuestra cuestión, como también es igualmente recomendable escoger a un buen profesional con conocimientos multidisciplinarios pero con experiencia y casos, como el nuestro, resueltos favorablemente.

b) **Ámbito Geográfico de Actuación:** A pesar de que los abogados colegiados pueden ejercer en todo el territorio nacional, se debe centrar la búsqueda en aquellos que se encuentren próximos a nuestra zona geográfica de influencia o a la jurisdicción territorial que sea la correspondiente al litigio en cuestión o asunto del que se trate. Es decir, que lo lógico es que si se vive en Valledupar (o en alguna ciudad, pueblo o barrio residencial limítrofe) se debe escoger a un abogado de la misma ciudad de Valledupar, primero por una cuestión práctica y de comodidad (los desplazamientos y visitas al despacho del abogado y trámites a realizar para recabar documentación), y en segundo lugar, porque posiblemente sean los Juzgados y Tribunales de dicha capital los que deban conocer del asunto que se vaya tratar, y, generalmente, el abogado con despacho en esa plaza se encontrará más familiarizado y resuelto en esa sede judicial y con los jueces, fiscales y funcionarios que la componen e integran, a los que seguramente conocerá así como también conocerá sus criterios y orientaciones.

c) **La Confianza:** Este es un valor fundamental si tenemos que elegir a un abogado. Al fin y al cabo, vamos a tener que contarle un problema y facilitarle información personal y probablemente confidencial. Por tanto, es importante que nuestro abogado sea de confianza y honesto. Además, existen otros valores relacionados a tener en cuenta como la responsabilidad y la seguridad que nos transmita.



d) Experiencia (Experto): Es evidente que no sólo la confianza es importante durante el proceso de elección de un abogado. La experiencia y/o nivel de experto del mismo son criterios muy importantes también. Así pues, si estamos eligiendo a un abogado y dudamos entre dos que nos generan mucha confianza, elegiremos al que tenga más experiencia de los dos.

e) Honorarios: Si se tiene que elegir entre varios abogados y todos ofrecen un presupuesto parecido, se elegirá el que tenga más experiencia (siempre y cuando la diferencia en los honorarios sea mínima).

f) Primera Consulta: Una vez centrada la elección en tres (3) o cuatro (4) abogados, se debe realizar la consulta. Aquí se expone el caso que se necesita resolver, se escucha la opinión del abogado, la línea de actuación, las alternativas y características del proceso y el posible desenlace. Cuando éste haya finalizado, se debe aprovechar para preguntarle sobre su experiencia profesional en general o en casos como el que se nos presenta, costes del proceso y honorarios, la colaboración de otros miembros del despacho en el caso expuesto, etc.

En las consultas, se hace énfasis en la identificación de las competencias comportamentales / conductuales requeridas por cada uno de los frentes de Operadores Jurídicos para lograr con ello, tener abogados con un desempeño exitoso en sus puestos de trabajo. Para ello se debe usar la metodología de eventos conductuales, que permite obtener información profundizando en experiencias tanto de éxito como de fracaso y episodios reales del entrevistado, que conduzcan al mismo a ampliar información sobre acontecimientos del pasado. Esta metodología permite identificar comportamientos y competencias a partir de situaciones del día a día.

El Artículo 6 del Decreto 2539 del 22 de Julio del 2005, establece unas competencias comportamentales, que también son aplicables para la selección de los abogados externos, las cuales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Responsabilidad por personal a cargo.
- Habilidades y aptitudes laborales.



- Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.
- Iniciativa de innovación en la gestión.
- Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

Estas competencias que se encuentran agrupadas de la siguiente manera:

Competencias comunes a los servidores públicos:

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la organización

Competencias comportamentales por nivel jerárquico:

1. Directivo:

- Liderazgo
- Planeación
- Toma de decisiones
- Dirección y desarrollo de personal
- Conocimiento del entorno

2. Asesor:

- Experticia profesional
- Conocimiento del entorno
- Construcción de relaciones
- Iniciativa

3. Profesional:

- Aprendizaje continuo



- Experticia profesional
- Trabajo en equipo y colaboración
- Creatividad e iniciativa
- Liderazgo de grupos de trabajo (con personal a cargo)
- Toma de decisiones (con personal a cargo)

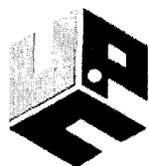
4. Técnico:

- Experticia técnica
- Trabajo en equipo
- Creatividad e innovación

5. Asistencial:

- Manejo de la información
- Adaptación al cambio
- Disciplina
- Relaciones interpersonales
- Colaboración

Se debe elegir a un buen abogado (dinámico, con empuje, no agresivo pero tampoco conformista, con ciertos años de experiencia y con conocimientos generales de Derecho pero técnico en la materia y que hubiere llevado con éxito anteriormente asuntos como el planteado), próximo a la zona o a los Juzgados que correspondieran, que hubiera dado cita dentro de la misma semana en la que se contactó para concertarla. Que en la consulta se hubiese percibido eficaz, resolutivo, seguro, empático y condescendiente con la situación y con el asunto con el que se tiene problemas, que en caso de acudir otra vez al mismo abogado para confiarle definitivamente los intereses, se hiciera firmar una hoja de encargo profesional antes de empezar el caso (documento en el que se pactan los servicios jurídicos, la cuantía de honorarios y gastos, el sistema y modo de pago y demás condiciones concretas según la naturaleza del expediente). Y por último, que fuera fácil contactar con él personalmente y existiera una comunicación e información fluida, que pudiera colaborar en mi asunto otro compañero de su confianza para el caso de surgirle cualquier contratiempo a mi letrado,



Universidad
Popular del Cesar

6 2 2



06 MAR 2014

Juntos Hacemos Más
Por la Universidad

enfermedad, duplicidad de señalamientos o ausencias por motivos profesionales en momentos procesales de importancia, que en todo momento sea consciente de nuestro problema, condescendiente con la situación, sensible con las circunstancias y empático en el trato profesional y personal que nos depare.



4. EL ABOGADO Y SU PAPEL EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS

El abogado de una entidad pública, como cualquier otro profesional del derecho que tenga a su cargo la asesoría o atención de los intereses de un ente público tiene dentro de su catálogo de deberes generales unos, que estimamos absolutamente relevantes frente a la temática que nos ocupa:

DEBERES DEL ABOGADO

Observar la Constitución Política y la ley

Defender y promocionar los Derechos Humanos, entendidos como la unidad integral de derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales y de derechos colectivos, conforme a las normas constitucionales y a los tratados internacionales ratificados por Colombia

Colaborar leal y legalmente en la recta y cumplida realización de la justicia y los fines de la Universidad.

Prevenir litigios innecesarios, inocuos o fraudulentos y facilitar los mecanismos de solución alternativa de conflictos.

Atender con celosa diligencia sus encargos profesionales

Informar con veracidad a su cliente sobre La constante evolución del asunto encomendado y las posibilidades de mecanismos alternos de solución de conflictos

Las posibilidades de la gestión, sin crear falsas expectativas, magnificar las dificultades ni asegurar un resultado favorable

Guardar el secreto profesional, incluso después de cesar la prestación de sus servicios.



06 MAR 2014

Deberes que encuentran plena consonancia y armonía con la arquitectura y desarrollo de las funciones institucionales asignadas a los Comités de Conciliación, y que el Abogado debe comprenderse como un colaborador, no sólo de la Administración de Justicia, sino también de la gerencia jurídica de la Universidad, en el marco de la buena administración pública.

En efecto, de cara a la Universidad el abogado será artífice fundamental a la hora de construir las políticas generales y las decisiones particulares frente a la resolución de los conflictos que se susciten entre la Universidad y sus asociados.

El dictamen, consejo o estudio técnico que del conflicto haga el abogado, resulta definitivo para su solución, para el planteamiento técnico de la estrategia de defensa judicial de la Universidad, pero también, contribuirá directamente con la efectiva y pronta administración de justicia.

A manera de antecedente institucional, en los Informes generales sobre la Defensa de las administraciones públicas en los procesos judiciales, se destaca el papel fundamental del dictamen que sobre el conflicto realiza el Abogado de una entidad pública:

“Todas las instituciones que representan al Gobierno ante los jueces tienen, al parecer, la posibilidad de ejercer su influencia sobre la oportunidad o la utilidad de emprender una acción jurídica o resistirse a ella.

Por lo general esta influencia se ejerce bajo la forma de dictamen en el marco de competencias consultivas más generales o bien de una competencia consultiva limitada justamente a la actividad judicial

Con una finalidad que podría definirse como tendencia a evitar procesos, a algunas instituciones se les confían competencias más intrínsecas que las de dar su informe.

En todos estos casos la intervención de la institución parece estar justificada por la idea de disponer un criterio natural o de todo modo menos parcial que el de la Administración, cuya conducta activa, el proceso tiende ordinariamente a censurar.”



06 MAR 2014

Ahora bien, como actor y colaborador fundamental de los Comités de Conciliación el Abogado deberá suministrar una asesoría técnica y oportuna a la citada instancia institucional de cara a la creación y establecimiento de directrices generales – *prevención del daño antijurídico, defensa judicial y mecanismos alternativos de solución de conflictos* -, pero también a la hora de presentar, en concreto, su valoración de un caso respecto del cual deba definirse si procede o no el arreglo directo con el solicitante.

En tal sentido, será también una carga y una obligación del abogado tomar en serio los estudios o dictámenes que presente ante el Comité de Conciliación sobre aquéllas cuestiones, como cumplimiento del deber que le corresponde acometer como profesional del derecho y asesor de la entidad pública como su cliente.

Para el efecto, deberá obrar con toda diligencia, rectitud y honestidad profesional, por ejemplo, a la hora de presentar y cumplimentar las denominadas fichas o estudios técnicos que presenta al Comité de Conciliación, su dictamen debe ser integral y deberá contener y desarrollar suficientemente aspectos como:

- Los datos relevantes para identificar el proceso, despacho judicial; las partes sus representantes y demás sujetos procesales.
- La definición del (los) problema (s) jurídico (s).
- Las etapas del proceso que se han agotado, si existe ya un proceso judicial en marcha.
- La posición de la parte contraria, sus pretensiones y las pruebas que pretende hacer valer como fundamento de sus pretensiones, así como su valoración jurídica.
- La valoración y estimación de los perjuicios cuya indemnización se pretende y las pruebas en que se amparan.
- La posición de los demás sujetos y partes procesales, en especial de las demás entidades públicas, si comparecen asimismo al trámite, así como su valoración jurídica.



- Una valoración integral de la situación procesal y del litigio, en especial de los antecedentes administrativos de cada caso.
- Una valoración de los precedentes judiciales análogos a las cuestiones debatidas en el proceso.
- La valoración de los aspectos técnicos que tengan incidencia en el proceso.
- El examen sobre la posibilidad legal de conciliar o arreglar directamente la controversia.
- Advertir sobre la existencia o no de riesgos procesales.
- Su recomendación clara y concreta sobre si recomienda, como profesional del derecho, conciliar o arreglar directamente la controversia. Este último aspecto será especialmente relevante cuando, por ejemplo, conforme al Artículo 70 de la Ley 1395 de 2010, la entidad pública pretenda acudir a una segunda instancia para controvertir una sentencia adversa de primera.

Así las cosas, puede observarse que, el Abogado cumple un papel institucional fundamental a la hora de valorar los riesgos jurídicos, de suministrar a la entidad pública los insumos para una decisión institucional acertada y, por ende, es partícipe y actor fundamental en el cómo debe concebirse la gerencia jurídica, en el marco de una buena administración.



5. MODELO DE COMPETENCIAS

5.1 Capacidad de autogestión – Iniciativa:

Definición: Es la disposición para emprender y desarrollar acciones, generar ideas, crear oportunidades sin necesidad de un requerimiento externo.

Justificación: Hace referencia a la necesidad de que los abogados hagan seguimiento adecuado al vencimiento de términos, tanto de procesos judiciales como los internos de la entidad para emitir un concepto sobre un tema en particular. Se hace especial énfasis en la necesidad de que los abogados fueran responsables de su propia gestión.

5.2 Trabajo en equipo:

Definición: Es la habilidad para colaborar y trabajar con los demás, de formar parte de un grupo interdisciplinario, en busca de un objetivo común.

Justificación: Los Operadores Jurídicos requieren trabajar de manera conjunta con las áreas misionales y técnicas de las entidades para entender el negocio e interpretar sus necesidades en materia jurídica, y poder así, brindar el apoyo requerido a los diferentes procesos de la Institución.

5.3 Trabajo bajo presión:

Definición: Es la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Justificación: Los términos definidos para presentar contestaciones a demandas y demás actuaciones procesales, tutelas y acciones populares, hacen necesario que los abogados defensores cuenten con la capacidad de trabajar con límites de tiempo ajustados, que muchas veces no se complacecen de las cargas de trabajo en el área jurídica.



5.4 Capacidad de análisis:

Definición: Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico, identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes para dar una solución o respuesta a una situación determinada.

Justificación: Se hace énfasis en la necesidad de que los abogados vayan más allá de conocer la norma y la jurisprudencia, se requiere que éstos entiendan su significado, implicaciones y formas en las que ésta puede usarse para una situación específica, bien sea en el momento de defender a la Institución, conceptuar para ella o proponer nueva normatividad.

5.5 Orden y Calidad:

Definición: Habilidad para desempeñar el trabajo en forma organizada, controlando los detalles y teniendo en cuenta los procedimientos establecidos.

Justificación: Hay la necesidad de contar con abogados que no sólo tengan claridad conceptual en materia jurídica y criterio para tomar decisiones, sino que también lleven a cabo su trabajo de manera sistemática, planeada y organizada, de manera tal que sea posible llevar un registro ordenado de todos los procesos jurídicos de la entidad, facilitando así el acceso a la información relacionada con cada uno de ellos.

5.6 Interés por aprender:

Definición: Es la disposición para asimilar nueva información y su aplicación, incorporando nuevos esquemas, teorías y prácticas al desarrollo del trabajo del día a día.

Justificación: Los profesionales de las áreas jurídicas deben ser inquietos y estar actualizándose de manera permanente en nuevos conocimientos asociados al derecho y a la jurisprudencia, así como a la forma en que estos pueden impactar de manera positiva o negativa a la Institución.



5.7 Atención al detalle:

Definición: Capacidad de manejar eficazmente y por un tiempo prolongado información detallada que resulta crítica para llevar a cabo con éxito el trabajo en el corto, mediano y largo plazo.

Justificación: Esta competencia es considerada como clave para los profesionales de las áreas jurídicas, debido sobre todo a la minuciosidad con la que se requiere manejar los diferentes asuntos. Dejar pasar algún requisito por alto puede implicar costos innecesarios para la entidad. Por ejemplo, la no atención a la ritualidad de la contratación, puede conllevar contrataciones irregulares o esfuerzos fallidos en ésta (contratación desierta); la no apreciación detallada de las pruebas podría traer consigo pérdida del litigio.

5.8 Argumentación oral y escrita – Argumentación jurídica:

Definición: Es la habilidad para expresar las ideas, opiniones y alegatos de forma clara y correcta a través del lenguaje escrito y el discurso hablado, tomando como base la Ley y la jurisprudencia.

Justificación: Se considera como uno de los rasgos fundamentales de los abogados defensores, la capacidad de expresar sus ideas de manera clara, concisa y con contundencia, de manera tal que sus contestaciones y alegatos se conviertan en la base para emitir fallos positivos para las instituciones que representan.

5.9 Buenas relaciones interpersonales:

Definición: Es la capacidad para construir, desarrollar y mantener relaciones cordiales o redes de contacto dentro y fuera de la Institución que faciliten el logro de los objetivos y las metas relacionadas con el trabajo.

Justificación: De acuerdo con los Directores de las áreas jurídicas, construir relaciones con las partes involucradas en la administración de justicia (personal de juzgados, tribunales, cortes etc.) es un factor crítico de éxito en la Defensa



Jurídica, por esta razón, es fundamental que los abogados defensores establezcan una red de relaciones que contribuya a mejorar la gestión ante los estrados judiciales. Esta competencia incluye lo que coloquialmente se conoce en la práctica del derecho como “baranda”.

5.10 Negociación

Definición: Es la habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos que satisfagan a las partes involucradas, utilizando técnicas ganar-ganar que permitan establecer alternativas para negociar los mejores acuerdos posibles.

Justificación: Es de vital importancia contar con personas que tengan la capacidad de llevar a cabo de una manera adecuada procesos interpersonales de toma de decisiones con los intereses de la institución siempre en mente.

Estos procesos interpersonales implican llegar a acuerdos satisfactorios para la Universidad y la contraparte, asegurándose de no dejar ninguna alternativa beneficiosa para la Nación sin explorar. Esta competencia se considera de vital importancia en materia de conciliación y para la obtención de acuerdos de pago en desarrollo de la jurisdicción coactiva.

5.11 Creatividad:

Definición: Es la capacidad para definir ideas, métodos o soluciones novedosas a los problemas relacionados con el trabajo; aportando enfoques diferentes para su solución y generando valor para la Institución.

Justificación: Los abogados al servicio de la Universidad deben ser ingeniosos en el uso de la ley, sin salirse de los parámetros por ella establecidos. Esto significa que los profesionales de las áreas jurídicas deben entender la legislación y buscar enfoques nuevos para saber usarla en beneficio de la entidad.



5.12 Visión Pública:

Definición: Es la habilidad para orientar el comportamiento hacia la satisfacción de las necesidades, prioridades y objetivos de la Universidad, entendiendo el quehacer específico y su impacto en la gestión global de la entidad.

Justificación: No es suficiente con que los Abogados tengan amplios conocimientos en materia de derecho y jurisprudencia, sino que para tener un desempeño adecuado como abogados de la Universidad Popular del Cesar, es necesario que cuenten con una clara concepción de Estado, entiendan su mecánica de funcionamiento y tengan claras las razones por las cuales se produce el daño antijurídico en la Universidad, de manera tal que puedan sensibilizar a las áreas misionales y demás áreas de apoyo en sus respectivas instituciones respecto al tema.

5.13 Adaptabilidad al cambio:

Definición: Es la capacidad para modificar la propia conducta en aras de alcanzar los objetivos cuando surgen problemas, nuevos requerimientos o cambios en el entorno, adaptándose a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada sin perder de vista el resultado final.

Justificación: Se refiere a la necesidad de que los abogados estén en capacidad de ajustarse con rapidez a los cambios que de manera permanente se presentan en materia de legislación. Incluye saber manejar los resultados de las sentencias y tener claro el camino a seguir cuando el resultado no ha sido el esperado.

5.14 Capacidad de transmitir conocimiento:

Definición: Es la capacidad de traducir el aspecto técnico y funcionamiento de la Institución a un lenguaje sencillo, claro y universal, que permita a los diferentes interlocutores entender la realidad específica.

Justificación: Se hace referencia a la necesidad de que los abogados sean capaces de explicar a los jueces y personas encargadas de tomar las decisiones



los temas relacionados con el caso y su funcionamiento, de manera tal que éstos tengan una visión del tema que vaya más allá del aspecto puramente jurídico. En materia contractual, se refiere a lograr traducir a la terminología y esquemas jurídicos el lenguaje técnico con que pueda expresarse la necesidad origen de la contratación.

5.15 Capacidad de convicción – persuasión:

Definición: Es la habilidad para persuadir, convencer, influir o impresionar a los demás para que contribuyan a alcanzar los objetivos propios, con base en su conocimiento, experiencia y el deseo de causar un efecto específico en función de un objetivo definido.

Justificación: Se requiere que los abogados encargados de la defensa judicial tengan la capacidad de hacer que las personas que toman las decisiones y dictan las sentencias acepten sus argumentos y tomen decisiones a favor de la entidad. Se refiere a la necesidad de que los abogados construyan una imagen y reputación sólida en el ejercicio de su profesión y en beneficio de los intereses de la Universidad.

5.16 Atrevimiento – Arrojo:

Definición: Es la capacidad para asumir riesgos conducentes a plantear con seguridad los argumentos necesarios para defender una posición determinada o lograr un objetivo específico ante cualquier audiencia.

Justificación: Un abogado debe estar en capacidad de argumentar su caso frente a las audiencias más retadoras, sin rendirse ante el temor o la timidez y actuando con seguridad en sí mismo.

5.17 Recursividad:

Definición: Es la capacidad para encontrar soluciones a problemas del día a día haciendo uso de los recursos necesarios para ello y emprendiendo las acciones



correctoras necesarias con sentido común e iniciativa; sin necesidad de consultar permanentemente la línea jerárquica.

Justificación: Se hace necesario que los abogados establezcan la mejor forma de alcanzar sus metas partiendo de la base que los recursos de los cuales disponen son escasos (tiempo, dinero, personas). Se considera de vital importancia que los profesionales de las áreas jurídicas estén en capacidad de plantear formas alternativas de hacer las cosas, incluyendo investigar la legislación para identificar leyes y jurisprudencia cuya aplicación a cada caso no sea evidente pero resulte útil.

5.18 Orientación a resultados:

Definición: Es la habilidad para dirigir todos los actos y acciones al logro de unos objetivos determinados, ejecutando las actividades necesarias para lograr los resultados esperados de una manera efectiva.

Justificación: Se hace referencia a la necesidad de que los abogados se sientan dolientes por los resultados del área y se enfoquen permanentemente en las metas tanto de la Dirección Jurídica como de la Institución y en última instancia del Estado.

5.19 Pensamiento estratégico:

Definición: Es la habilidad para comprender rápidamente los cambios, oportunidades y amenazas del entorno, así como las fortalezas y debilidades de la entidad de manera tal que sea posible identificar la mejor respuesta estratégica a una situación determinada.

Justificación: Se requiere que los abogados defensores de la Universidad estén en capacidad de definir la mejor estrategia requerida para realizar la defensa de la entidad, teniendo en cuenta el entorno, la situación actual de la Institución, las partes involucradas y demás factores determinantes de la situación.



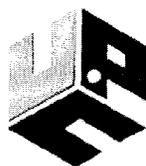
06 MAR 2014

Juntos Hacemos Más
Por la Universidad!

5.20 Planeación:

Definición: Es la habilidad para establecer los objetivos, metas y prioridades del área, definiendo las acciones, los plazos y los recursos necesarios para su cumplimiento; e identificando las restricciones y riesgos existentes.

Justificación: Es necesario que los Directores de las Oficinas jurídicas asuman un rol más orientado a lo gerencial y en ese sentido desarrollen las habilidades necesarias para planear y controlar la gestión de su área específica, coadyuvando así a un mejoramiento global de la gestión de la Universidad.



6. PRUEBAS PARA LA CERTIFICACION DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS ABOGADOS

NOMBRE

COMPE-TEA

TIEMPO DE EJECUCION

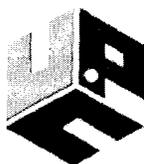
30 MINUTOS

DESCRIPCION

Cuestionario dirigido específicamente a la evaluación de las competencias tal como se entienden actualmente en el contexto laboral.

Se evalúan las competencias, agrupadas en cinco áreas:

- **Área intrapersonal:** Autocontrol, estabilidad emocional, Seguridad en sí mismo y Resistencia a la adversidad.
- **Área interpersonal:** Comunicación, Establecimiento de relaciones, Negociación, Influencia y Trabajo en equipo.
- **Área desempeño de tareas:** Iniciativa, Innovación y creatividad, Orientación a resultados, Capacidad de análisis y Toma de decisiones.
- **Área medioambiental:** Conocimiento de la empresa, Visión, Orientación al cliente, Apertura e Identificación con la Universidad.
- **Área gerencial:** Delegación, Dirección, Liderazgo y Planificación. Cuenta también con una escala de Sinceridad.



NOMBRE

BIP, INVENTARIO BOCHUM DE PERSONALIDAD Y COMPETENCIAS

TIEMPO DE EJECUCION

Entre 30 y 45 Minutos

DESCRIPCION

- Proporciona una predicción de la efectividad del sujeto evaluado en diversas situaciones de trabajo.
- Incluye preguntas motivacionales y de personalidad que permiten evaluar al abogado.
- Está formado por escalas, evaluando elementos clave de motivación, competencias sociales, aspectos de constitución psicológica y conductas orientadas a la tarea, etc.
- Incluye entre otras:
 - Orientación a resultado
 - Liderazgo
 - Inteligencia social
 - Orientación a la acción
 - Trabajo en equipo
 - Iniciativa para el cambio
 - Esmero,
 - Flexibilidad
 - Sociabilidad
 - Capacidad de trabajo
 - Seguridad en sí mismo
 - Influencia
 - Estabilidad emocional



NOMBRE

BAIRES, TEST DE APTITUD VERBAL

TIEMPO DE EJECUCION

25 min.

DESCRIPCION

- Estima la aptitud verbal del abogado utilizando dos tareas, sinónimos y definiciones.
- La evaluación se realiza en condiciones de potencia (sin tiempo límite) lo que permite que sea aplicada a abogados de muy diferentes niveles de formación.
- Prueba de tipo gráfico diseñada para medir los procesos lógicos necesarios en el cumplimiento de unas condiciones de cambio.
- Es una tarea de "control" de una estructura lógica no muy compleja. La mayoría de las personas son capaces de hacerla bien cuando disponen de tiempo suficiente; pero en una actividad profesional esos "controles" se ejecutan con muy distinta eficacia cuando la tarea hay que hacerla bajo la premura del tiempo laboral.
- Además del seguimiento de unas instrucciones algo "complejas" para dar las respuestas, la tarea exige tanto la capacidad para concentrarse atendiendo a la vez a varias condiciones de cambio como la flexibilidad cognitiva para analizar los cambios pedidos y su cumplimiento.

**NOMBRE**

NEGO, HABILIDADES EN LA NEGOCIACIÓN

TIEMPO DE EJECUCION

De 20 a 30 minutos.

DESCRIPCION

- La prueba presenta un conjunto de situaciones sociales relacionadas con entrevistas o contactos personales en las que existe un abogado que, en principio recopila información para solucionar problemas.
- A través de estas situaciones se intenta evaluar las habilidades personales de adaptación a las circunstancias, con una concepción más amplia a la solución de cierta temática.



06 MAR 2014

NOMBRE

RP30, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

TIEMPO DE EJECUCION

17 minutos.

DESCRIPCION

- Aprecia esa capacidad intelectual mediante la cual se capta una o varias relaciones lógicas que propone un problema para determinar si una estructura simple que acompaña al problema cumple o no las relaciones lógicas propuestas.
- Está muy relacionada con los aspectos no verbales de la inteligencia, y una buena dotación en ella parece ser un componente importante en muchas actividades.
- Exigen bastante concentración y se penalizan los errores. La prueba ha resultado muy discriminativa de diferentes niveles profesiones a una muestra general con varios miles de casos.



06 MAR 2014

NOMBRE

CREA, INTELIGENCIA CREATIVA

TIEMPO DE EJECUCION

Entre 10 y 20 minutos.

DESCRIPCION

- Esta prueba utiliza como procedimiento para la medida de la creatividad la capacidad del sujeto para elaborar preguntas a partir de un material gráfico suministrado.
- CREA resulta un instrumento de gran utilidad porque tiene diversas cualidades muy demandadas por los profesionales: validez, brevedad y objetividad.



06 MAR 2014

NOMBRE

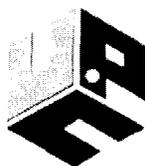
OSIA, GESTIÓN POR COMPETENCIAS

TIEMPO DE EJECUCION

Entre 30 y 45 Minutos

DESCRIPCION

- Evalúa las características de la persona que determinan su éxito en el puesto de trabajo y permite determinar el estilo de comportamiento laboral del sujeto.
- Las dimensiones evaluadas se agrupan en cuatro ejes:
 - **Eje 1. DIMENSIONES PERSONALES:** Ascendencia, estabilidad emocional, vitalidad, autoestima y responsabilidad.
 - **Eje 2. ASPIRACIONES:** Resultados, reconocimiento, independencia, variedad, benevolencia.
 - **Eje 3. TRABAJO:** Cautela, originalidad, practicidad, decisión, orden, metas.
 - **Eje 4. INTERCAMBIOS:** Sociabilidad, comprensión, estímulo, conformidad, liderazgo.



7. CONCLUSION

En una entidad pública gobernada por los principios de una buena administración pública, resulta imperiosa e inaplazable, la necesidad de desarrollar y concretar criterios y estrategias para la selección de Abogados.

Sin embargo, estas estrategias no podrán estar desapegadas de los postulados de la buena administración, la legalidad y el compromiso por hacer efectivo el catálogos de derechos fundamentales y colectivos de las personas.

En este escenario, el análisis técnico de la experiencia institucional administrativa y en juicio, la conflictividad y los riesgos jurídicos que haga cada entidad resultan instrumentos fundamentales.

El reto es pues sentar las bases para que respecto de cada tipología de conflicto exista una base institucional que aconseje o recomienda una u otra forma de solución a la controversia.

Y, por último, con la misma claridad, aprovechar las diferentes instancias extra procesales y procesales para dar una pronta solución a las controversias, cuando se den los elementos para ello, favoreciendo adicionalmente una pronta y efectiva administración de justicia con el asesoramiento de un excelente Abogado.