



**RESOLUCIÓN No. CJR18-330
(Mayo 29 de 2018)**

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición”

**LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL
DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA**

En ejercicio de las facultades conferidas por el Acuerdo 956 de 2000 y, teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

Ely Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013, convocó a los interesados en vincularse a los cargos de funcionarios de la Rama Judicial, para que se inscribieran en el concurso de méritos destinado a la conformación de los correspondientes registros nacionales de elegibles.

A través de la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 fueron expedidos los citados registros nacionales de elegibles.

El doctor **JULIÁN SOSA ROMERO**, identificado con la cédula de ciudadanía 93.201.654, forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior, Sala Civil-Familia, código 220501**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en los factores de prueba de conocimientos y prueba psicotécnica, el día 26 de enero de 2018, dentro del término establecido para el efecto, interpuso recurso de reposición contra las resoluciones PCSJSR18-1 y PCSJSR18-2, por medio de las que fue conformado y adicionado el Registro de Elegibles, solicitando la revisión de estos exámenes, por un grupo especializado de la Universidad Nacional, con el fin de que sean recalificadas las preguntas 4, 11, 14, 16 y 42 del examen de conocimiento, las cuales considera que contestó acertadamente.

De la prueba psicotécnica aduce, que pese a que los fines que persigue y busca evaluar, son las competencias laborales requeridas para el cargo de aspiración, ésta estuvo mal diseñada y por lo tanto contiene errores. Considera que con la experiencia que acredita y por haber superado varios procesos de selección en la rama judicial, tiene las aptitudes y habilidades propias del perfil del cargo. Por lo tanto solicita se explique la metodología de valoración de este examen.

Solicita que se le expida copia del cuadernillo de preguntas y de la hoja de respuestas de la prueba de conocimientos y de la prueba Psicoténica, con el objeto de examinar manualmente el examen con el objeto de tener soporte como prueba para ejercer el derecho de defensa.

Para resolver, se efectúan las siguientes,

CONSIDERACIONES

En ejercicio de la delegación conferida mediante el Acuerdo 956 de 2000, esta Unidad procede a resolver el recurso de reposición en los siguientes términos:

Conforme lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996 y tal como se regló en el artículo 3°. del Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, de ineludible observancia y cumplimiento para los aspirantes como para la administración, de manera que bajo estos parámetros se revisará el acto administrativo aquí discutido.

En relación con la puntuación obtenida por el doctor **JULIÁN SOSA ROMERO**, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior, Sala Civil-Familia código 220501**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Curso de Formación Judicial	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Total
93.201.654	300,17	114,00	161,96	41,75	10,00	0,00	627,88

Así las cosas y atendiendo la petición del recurrente, se procederá a efectuar la verificación del puntaje en el factor recurrido:

Factor Prueba Psicotécnica

Al respecto me permito citar a continuación los argumentos expuestos por el constructor de la prueba:

“Con respecto al contenido de la reclamación del aspirante JULIÁN SOSA ROMERO, identificado con C.C. 93.201.654, quien participa en el cargo de Magistrado de Tribunal Superior Sala Civil-Familia, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde manifiesta “...Considero que esta prueba no fue objetiva, teniendo en cuenta que a pesar de los fines que persigue y que busca evaluar las competencias requeridas por los cargos en proceso de selección, a través de atributos de personalidad relevantes en la predicción del desempeño laboral, no revela en realidad dicho designio dado que, por ser efectuados por profesionales en la materia están dadas a la subjetividad, máxime que solamente se tuvo en cuenta el cargo, sin tomar en cuenta otros factores como acontece con la experiencia, especialidad y las funciones que le corresponden asumir diariamente y que obviamente llegaron a cometer errores protuberantes al momento de realizar el cuestionario y calificar la prueba, las que conforme al criterio del evaluador le otorgaron un valor superior a algunas respuestas, sin medir objetivamente los factores medulares para la cual fue creada...Considero que por la experiencia que se acreditan y que por haber pasado varios concursos como funcionario judicial en la rama judicial, pueden dar fe de las aptitudes y habilidades relacionadas con las competencias laborales propias del perfil de juez o magistrado que se exige...aunque todas las respuestas son válidas, y son calificables conforme al perfil que busca la unidad de carrera judicial...Por lo tanto debe revisarse la prueba psicotécnica al considerar que se incurrió en errores aritmético en la valoración de la prueba, pues teniendo en cuenta el informe suministrado por la universidad, si los análisis se realizaron con la totalidad de los concursantes que se presentaron para cada una de las pruebas diseñadas en relación con el cargo, agrupados en 6 tipos de prueba...todos deben

ser valorados tal como se explicó en la cartilla publicada por la escuela, de suerte, que no se compadece ni se justifica que se diga que a pesar que el programa tuvo los valores válidos dentro del procedimiento, algunos datos se cuentan como perdidos...”, inicialmente es importante decir que la prueba psicotécnica se rige por los principios constitucionales de igualdad (Artículo 13); protección estatal al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25) y el derecho de todos los ciudadanos a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (Artículo 40). Adicionalmente, “El concurso de méritos es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, se determina su inclusión en el Registro de Elegibles y se fija su ubicación en el mismo.” (Artículo 164, Ley 270 de 1996). Así mismo, de manera específica, se rige por las normas consagradas en el Acuerdo N° PSAA13-9939 de 2013 por medio del cual se convoca al concurso de méritos y se adelanta el proceso de selección y para la provisión de los cargos de Funcionarios de la Rama Judicial. Con todo esto queda garantizada la objetividad.

La Prueba Psicotécnica prevista en la Convocatoria 022 de 2013, emplazada mediante Acuerdo PSAA13-9939 de 2013, recogió toda la definición de un Perfil del Juez trabajado por la Unidad de Administración de Carrera Judicial, definición mediante la cual esta Unidad busca determinar quién es “el mejor juez posible”. Esta corporación ha analizado varios aspectos, que van desde las exigencias de formación que debe reunir, las funciones a cumplir, el papel que juega en la sociedad, hasta sus aptitudes personales así como el resultado de reuniones con expertos y dependencias. La prueba entonces evaluó el perfil para el cargo de Juez de la República que parte de los objetivos misionales, la estructura jerárquica, los escenarios de trabajo y los tipos de gestión y al final la prueba se diseñó para determinar personas que aporten valor al desempeño del puesto de trabajo al que aspiran, mediante su compromiso con estos lineamientos estratégicos, con la Misión, la Visión, los Principios y los Valores institucionales, de modo que le permitan a la Entidad llegar a ser la clase de organización que el país espera que sea, para aportar a sus usuarios, sus trabajadores y a la sociedad.

Adicionalmente vale recordar que “El concurso de méritos es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de conocimientos, destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera judicial, se determina su inclusión en el Registro de Elegibles y se fija su ubicación en el mismo.” (Artículo 164, Ley 270 de 1996).

La Prueba Psicotécnica que se aplicó evaluó las competencias requeridas por los cargos en proceso de selección, a través de atributos de la personalidad relevantes en la predicción del desempeño laboral, clasificando los candidatos respecto al perfil requerido para desempeñar de manera autónoma, eficiente, eficaz y transparente las funciones y en ese sentido se creó el contenido de las preguntas. La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura definió seis perfiles. Esta corporación agrupó los empleos convocados a concurso según el nivel y las funciones de los cargos, en seis (6) categorías o perfiles, como se aprecia a continuación.

Perfil I: Jueces Municipales	Perfil II: Jueces de Circuito	Perfil III: Magistrados Superior	Tribunal
<ul style="list-style-type: none"> • Civil • Penal • Promiscuo 	<ul style="list-style-type: none"> • Civil • Penal • Penal Especializado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala Civil • Sala Penal • Sala Laboral 	

<ul style="list-style-type: none"> • Laboral de Pequeñas causas 	<ul style="list-style-type: none"> • Penal Adolescentes • Familia • Laboral • Promiscuo de Familia • Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad • Promiscuo • Administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala Familia • Sala Civil - Familia • Sala Civil - Familia-Laboral • Sala Única
<p>Perfil IV: Magistrados Tribunal Administrativo</p>	<p>Perfil V: Magistrados Sala Disciplinaria Seccional de la Judicatura Consejo de la</p>	<p>Perfil VI: Magistrados Sala Administrativa Seccional de la Judicatura Consejo de la</p>

Con todo esto es evidente que el contenido de las preguntas permite una calificación objetiva pues además de acatar las indicaciones de la Sala Administrativa se elaboran siguiendo el proceso técnico requerido. La prueba se conformó con 130 preguntas distribuidas en dos partes o componentes, así:

Parte 1: Competencias y atributos de personalidad. Conformada por 90 preguntas que describen formas de pensar, sentir y actuar frente a situaciones de la vida cotidiana, las cuales predicen diversos criterios organizacionales relevantes y permiten establecer el perfil de competencias del candidato.

Parte 2: Funcionamiento Ejecutivo. El funcionamiento ejecutivo se caracteriza por un conjunto de capacidades que hacen que el pensamiento se transforme en las diferentes acciones necesarias para funcionar de forma organizada, flexible y eficaz, encargándose de adaptar al individuo a las diferentes situaciones nuevas que le acontecen. Además, es un sistema supra ordenado que dirige la iniciación de conductas, controlando la planificación, secuenciación, dirección, pertenencia y eficacia en la ejecución de cualquier intención, conducta y/o tarea. Este componente está conformado por 40 preguntas a través de las cuales se pretende medir un grupo de funciones ejecutivas específicas y relacionadas con las competencias laborales propias del perfil del juez y que proporcionen información acerca de habilidades cognitivas, que favorecen el desempeño en los cargos descritos en la convocatoria.

Es importante hacer énfasis en que en el instructivo publicado con antelación a la aplicación de las pruebas como orientación para la presentación de las mismas por parte de los aspirantes, se indicó que:

“- En esta prueba no existen respuestas correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintas formas de actuar y diferentes puntos de vista.”

“- Es importante que el aspirante conteste con SINCERIDAD todas las preguntas.”

“- Conteste todas las preguntas del cuestionario; Procure no dejar ninguna pregunta sin responder.”

“- Marque la opción que más se acerque a lo que usted siente, piense o hace habitualmente.”

Lo anterior deja ver que la valoración que se obtenga en la prueba depende de las respuestas dadas por el aspirante a los planteamientos formulados en la prueba y no del entorno y las circunstancias laborales y/o académicas del aspirante.

En el instructivo que se publicó previo a la presentación de las pruebas se dieron las indicaciones necesarias para no cometer errores al momento de diligenciar la hoja de respuestas.

Al tenor de lo anterior, en la calificación de la prueba psicotécnica es importante tener en cuenta el procedimiento que se llevó a cabo para la calificación y el análisis psicométrico y estadístico de esta prueba, así como la generación de los resultados obtenidos por los aspirantes que la presentaron, lo que se deja sin pie afirmación alguna de error aritmético.

El análisis y calificación del Componente Competencias y atributos de personalidad se realizaron en tres fases a saber:

Fase I: Diseño y Validación del Perfil Ideal.

Con el fin de conocer el porcentaje de ajuste del candidato a cada empleo, se diseñó con expertos en las variables a medir, un perfil ideal por tipo o grupo de prueba. El nivel de ajuste del candidato a este perfil, se expresó con un porcentaje, que fue publicado como calificación de la prueba de competencias.

La Prueba Psicotécnica que se aplicó evaluó las competencias requeridas por los cargos en proceso de selección, a través de atributos de la personalidad relevantes en la predicción del desempeño laboral, clasificando los candidatos respecto al perfil requerido para desempeñar de manera autónoma, eficiente, eficaz y transparente las funciones y en ese sentido se creó el contenido de las preguntas. La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura definió seis perfiles.

Fase II. Validación

En esta fase denominada análisis psicométrico de las pruebas, se realizarán los procedimientos psicométricos que permiten obtener evidencias de la Validez y Confiabilidad de cada una de las pruebas, así como de la efectividad de los ítems incluidos en cada una de las pruebas, e incluye los siguientes pasos:

1. Generación de la cadena de respuestas obtenidas por los evaluados

Con base en la lectura óptica de la hoja de respuestas de cada uno de los aspirantes, se generó una base de datos que refleja fielmente las respuestas de los evaluados a cada uno de los ítems de los dos componentes de la prueba psicotécnica. La lectura de la hoja de respuestas fue realizada por una empresa especializada. La empresa especializada siguiendo los pasos necesarios en este tipo de procesos, realizó la verificación de inconsistencias y ninguna fue reportada al constructor quien fue el encargado de realizar la calificación con este insumo de lectura entregado.

La misma especializada realizó la impresión de las hojas de respuesta que fueron entregadas al aspirante en el momento de la aplicación y en esa aplicación el aspirante verifica y firma el respectivo formato garantizando que la hoja entregada está personalizada con su identificación y nombre. Estas hojas impresas con elementos tecnológicos adecuados y personalizadas garantizan que en el momento de la lectura, la cadena generada es asignada inequívocamente al aspirante que las diligenció, pues como se mencionó, códigos de caracteres permiten que el registro generado tenga la integridad requerida.

2. Reasignación de Valores según la dirección del ítem

La dirección se refiere al sentido del contenido del ítem en relación con lo que evalúa el intrafactor; se reasignaron valoraciones a aquellos ítems cuya redacción era inversamente relacionada con el constructo evaluado.

3. Análisis de la Consistencia Interna de cada componente y la prueba total.

Mediante procedimientos psicométricos específicos se procedió a obtener evidencia en favor de la estructura interna de las pruebas y de cada uno de los componentes que las constituyen; para ello se estimó la homogeneidad de la prueba por medio del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach, con correlaciones ítem-escala para cada factor de prueba, así como para la prueba total.

4. Análisis de la estructura factorial de cada componente, desde la Teoría Clásica de los Test (TCT)

Este análisis Factorial proporcionará la evidencia que soporta la validez de constructo de cada una de las pruebas, mediante la determinación del porcentaje de varianza explicada para cada componente; para ello se realizó el análisis factorial por componentes principales con rotación Varimax, el cual permitió estimar la validez de constructo del instrumento, es decir, conocer el peso explicativo de cada intrafactor de la prueba, con base en el modelo teórico desde el que se abordó la construcción del mismo.

Fase III. Estandarización y Calificación

Acá se garantiza que los modelos estadísticos elegidos para calificar son los adecuados y que la transformación de puntajes es correcta.

1. Puntajes Directos y Estandarización.

Una vez determinada la calificación de cada ítem, se procedió a sumar los ítems pertenecientes al mismo intrafactor, generando así los puntajes directos a partir de los cuales se calculan las puntuaciones z y posteriormente los decapitos. para la creación de baremos, con los cuales se comparan las puntuaciones de los aspirantes según el cargo al que aspira, previo acuerdo con el C.S.J.

Es importante aclarar que la puntuación directa NO es la puntuación final obtenida en la prueba, sino que es necesario transformar esas puntuaciones para poder hacerlas comparables.

Los puntajes directos fueron tipificados por factor, y después se distribuyeron por deciles. De acuerdo con los pesos asignados para cada factor, se otorgó la puntuación correspondiente a los deciles que se encontraban relacionados con el perfil establecido como ideal para el cargo, contra el cual se compararan los resultados individuales.

El factor de deseabilidad se tomó como un factor de corrección que aportó un porcentaje adicional para quienes cumplieran con un nivel medio de desempeño.

2. Interpretación.

La puntuación típica de cada uno de los intrafactores que conforman la prueba permite calcular el grado de ajuste de una persona en particular con respecto al perfil establecido para cada empleo o grupo de empleos. Para cada intrafactor se calcula un porcentaje de ajuste que está dado por la proporción del puntaje observado respecto al puntaje esperado. Posteriormente se calcula un promedio ponderado de los porcentajes de ajuste en todos los intrafactores, para tal fin se emplean las ponderaciones asignadas a cada intrafactor en los diferentes tipos de cargo.

Dado que el puntaje de la prueba psicotécnica se pondera con un total de 200 puntos según los términos de la Convocatoria, y esta prueba está compuesta tanto de la prueba psicotécnica como la de funcionamiento ejecutivo, se asigna a cada una (prueba psicotécnica y funcionamiento ejecutivo) un puntaje de 100 para luego sumar cada uno de los puntajes. Para la obtención del puntaje sobre 100 en la prueba de funcionamiento ejecutivo, se lleva a cabo un promedio de los puntajes obtenidos en todos los aspectos de la prueba; esto implica la suma de los puntajes obtenidos en los ocho aspectos evaluados, divididos posteriormente por 8.

En cuanto a lo concerniente a análisis psicométricos y calificación, en donde se obtienen los resultados de los análisis psicométricos de confiabilidad y validez de la prueba psicotécnica, es importante recordar que se realizaron con la totalidad de concursantes que se presentaron para cada una de las pruebas diseñadas en relación con el cargo, agrupados en 6 tipos de prueba, en donde se estimó la homogeneidad de la prueba por medio del coeficiente de consistencia interna y se estimó la validez de constructo del instrumento. Para ello, se usó un software especializado, el IBM SPSS, en donde se pasó la totalidad de concursantes que se presentaron para cada una de las pruebas diseñadas en relación con el cargo, agrupados en 6 tipos de prueba y para contextualizar mejor es importante recordar lo que se mencionó anteriormente con respecto a que el instructivo publicado con antelación a la aplicación de las pruebas como orientación para la presentación de las mismas por todos los aspirantes, se indicó que en la prueba no existen respuestas correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintas formas de actuar y diferentes puntos de vista, que es importante que el aspirante conteste con SINCERIDAD todas las preguntas, que el aspirante conteste todas las preguntas del cuestionario además de que procure no dejar ninguna pregunta sin responder, marque la opción que más se acerque a lo que usted siente, piense o hace habitualmente. Lo anterior deja ver que la valoración que se obtenga en la prueba depende de las respuestas dadas por el aspirante a los planteamientos formulados en la prueba.... También en el instructivo que se publicó previo a la presentación de las pruebas se dieron las indicaciones necesarias para que el concursante no llegare a cometer errores al momento de diligenciar la hoja de respuestas. Si el aspirante no seguía las indicaciones como por ejemplo identificar de forma correcta el ejercicio en la selección de respuestas en el componente de funcionamiento ejecutivo, esto hacía que se considerara inválida.

En mérito de todo lo anteriormente expuesto que devela la objetividad, la transparencia, los procedimientos que garantizan una construcción adecuada de las pruebas de acuerdo con los perfiles necesarios según todo lo instruido por la Unidad de Administración de Carrera Judicial, la verificación tanto en la lectura o captura de las respuestas, así como en el procesamiento mediante el cual se obtienen las puntuaciones y verificaciones previas a la publicación de las mismas, de tal modo que se descarten eventuales errores imprevistos y que la calificación otorgada corresponda a las respuestas dadas por cada uno de los aspirantes; por tal razón, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada.”

En consideración a lo anterior, el puntaje publicado en la resolución recurrida es el que corresponde, por lo que será confirmado como se ordenará en la parte resolutive.

Respecto de la solicitud de acceso a la prueba, es preciso indicar que con el objeto de garantizar el derecho a la igualdad de los aspirantes a ocupar cargos de carrera de la Rama Judicial, el parágrafo segundo del artículo 164 de la Ley 270 de 1996, estableció: **“Las pruebas que se apliquen en los concursos para proveer cargos de carrera judicial, así**

como toda la documentación que constituya el soporte técnico de aquellas, tiene carácter reservado”, (Cursiva y negrilla fuera del texto original).

Respecto de esta normativa la Corte Constitucional en la sentencia C-037 de febrero 5 de 1996 precisó:

“La presente disposición acata fehacientemente los parámetros fijados por el artículo 125 superior y por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en el sentido de que el concurso de méritos, como procedimiento idóneo para proveer los cargos de carrera, debe cumplir una serie de etapas que garanticen a las autoridades y a los administrados que el resultado final se caracterizó por la transparencia y el respeto al derecho fundamental a la igualdad. (Art. 13 C.P.). Por ello, al definirse los procesos de convocatoria, selección o reclutamiento, la práctica de pruebas y la elaboración final de la lista de elegibles o clasificación, se logra, bajo un acertado sentido democrático, respetar los lineamientos que ha trazado el texto constitucional. Con todo, debe advertirse que “las pruebas” a las que se refiere el Parágrafo Segundo, son únicamente aquellas relativas a los exámenes que se vayan a practicar para efectos del concurso”.

Armónicamente, el artículo 24 de la Ley 1755 de 30 de junio de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, estipula:

“Artículo 24: Información y Documentos Reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución y la Ley (...).” (Subraya fuera de texto)

Finalmente, se aclara que la Universidad de Pamplona, con el fin de dar aplicación a los protocolos de seguridad necesarios, subcontrató con la empresa de valores Thomas Greg and Sons, la custodia de la información y documentación relacionada con la prueba de conocimientos y psicotécnica de dicha Convocatoria; la cual aún no ha sido entregada al Consejo Superior de la Judicatura, dado que se encuentran en cadena de custodia por la Fiscalía.

Ahora bien, respecto de la petición de nombrar un tercero para que verifique las pruebas de conocimientos y psicotécnica, dicha solicitud no es procedente en virtud de las competencias atribuidas por la Constitución Política al Consejo Superior de la Judicatura, artículos 256-1 y 257-3, reguladas por la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, artículos 85 numerales 17 y 22, 162 y 164 de administrar la Carrera Judicial, reglamentar la forma, clase, contenido, alcances y demás aspectos de los concursos de méritos, así como los procedimientos de cada una de las etapas.

En este orden de ideas, dado que el Consejo Superior de la Judicatura, es autónomo en el desarrollo de los procesos de selección, éste no tiene contemplado en el Acuerdo de Convocatoria, la posibilidad de intervención de otras entidades, ni peritos para revisar temas relacionados con las pruebas o demás actividades que se realicen en el desarrollo de los mismos, por lo tanto no es dable resolver de manera favorable esta solicitud.

Factor Prueba de Conocimientos:

En relación con su solicitud de revisión por un grupo especializado de la Universidad Nacional, con el fin de que sean recalificadas las preguntas 4, 11, 14, 16 y 42, de las cuales según su consideración fueron contestadas acertadamente, me permito manifestar que no es posible atender de manera favorable su petición, en atención a que las mismas fueron eliminadas técnicamente por bajo índice de discriminación, en igualdad de condiciones para todos los aspirantes al cargo, situación que fue debatida y avalada por el Consejo de Estado en acción de tutela radicada con el No. 76001233300020160029401, tal como se explicó en la resolución CJRES16-488 de 2016 que se encuentra en firme.

Así las cosas, se confirmará el puntaje publicado para este factor como se ordenará en la parte resolutive.

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

RESUELVE:

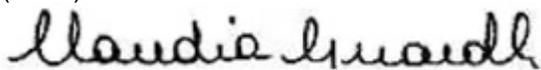
ARTÍCULO 1º. CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado del doctor **JULIAN SOSA ROMERO**, identificado con la cédula de ciudadanía 93.201.654, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior Sala Civil-Familia código 220501**, en el factor de prueba psicotécnica, por la razones expuestas en la parte motiva de esta resolución.

ARTÍCULO 2º. Contra la presente Resolución no procede ningún recurso en vía administrativa.

ARTÍCULO 3º. NOTIFICAR esta resolución mediante su fijación, durante el término de cinco (5) días hábiles, en la secretaría del Consejo Superior de la Judicatura. De igual manera se informará a través de la página web de la Rama Judicial www.ramajudicial.gov.co.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los veintinueve (29) días del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCSO/AVAM.