



**RESOLUCIÓN No. CJR18-303
(Mayo 24 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

El 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 de elegibles.

El doctor **ÉDGAR GERARDO ROMO LUCERO**, identificado con la cédula de ciudadanía 13.017.034, forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala de Familia código 220401**.

En atención a que disiente del puntaje asignado en el factor prueba psicotécnica en la que le fueron asignados 12 puntos de 200, según su manifestación, calificación humillante e indigna que le hace pensar que carece de vocación para el perfil del cargo. Afirma haber presentado derecho de petición ante esta Unidad, en el que solicitó el cuadernillo de preguntas, las respuestas, la estructuración de la prueba, el valor de cada respuesta y aspectos de relevancia frente a esta, el que a la fecha no le ha sido respondido, considerando con ello, que presenta el recurso desconociendo la manera de calificación, y adiciona que el acto recurrido carece de motivación en este aspecto, por lo cual se le vulnera el derecho de defensa y contradicción.

De otra parte argumenta que lleva más de 25 años al servicio de la Rama Judicial, ocupando diferentes cargos, tiempo en el que se ha desempeñado con buen crédito, lo cual hace pensar que el resultado de la prueba es equivocado. Añade que sus calificaciones le permiten manifestar que es una persona estable emocionalmente, con alto sentido de responsabilidad y liderazgo, coherente con su vivenciar y recorrido laboral, entre muchas otras cualidades descritas en el recurso. Que se ha sometido a otras pruebas psicotécnicas en otras entidades las cuales ha superado muy bien.

Estima que con esta calificación se le están vulnerando los derechos al mérito para el acceso a un cargo público, a la igualdad, al debido proceso, al derecho de defensa y contradicción, al libre desarrollo de la personalidad- *“si es que finalmente mi forma de ser y de pensar es la que según el examen psicotécnico, en su dos facetas competencias y funcionamiento ejecutivo-”*, reflejan que no tiene el perfil para el cargo.

Por lo cual solicita, 1. Se modifique su calificación; sea revisado el cuadernillo de respuestas en forma manual para descartar errores humanos o en su lectura mecánica o error aritmético. 2. En caso de no observarse esta petición, desde ya objeta el concepto técnico que emita el constructor o los procedimientos o la metodología empleados con la consecuente solicitud de que se designen peritos imparciales que rindan dictamen con el fin de cambiar su puntuación, bajo el entendido que pudo ocurrir alguna falla. 3. De no considerarse lo anterior solicita que una entidad con la cual la Universidad de Pamplona carezca de vínculo califique el examen y 4. Que si se llegare a modificar la puntuación de alguno de los 18 concursantes que obtuvieron 12 puntos en la prueba psicotécnica, le sea modificada también su puntuación de manera favorable.

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.º del Acuerdo PSAA13-9939 de 25 de junio de 2013, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección, por tanto 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.

Al doctor **ÉDGAR GERARDO ROMO LUCERO**, quien forma parte del registro de elegibles para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala de Familia código 220401**, le fueron publicados los siguientes resultados:

Cédula	Prueba de conocimientos	Prueba psicotécnica	Experiencia adicional y docencia	Capacitación adicional	Publicaciones	Curso de Formación Judicial	Total
13.017.034	329,34	12,00	52.67	5,00	0,00	178,71	577,72

Factor Prueba Psicotécnica

Con relación a este factor, me permito citar a continuación los argumentos expuestos por el constructor:

"Con respecto al contenido de la reclamación del aspirante EDGAR GERARDO ROMO LUCERO, identificado con C.C. 13.017.034, quien participa en el cargo de Magistrado de Tribunal Superior - Sala de Familia, y específicamente en el aspecto de la prueba psicotécnica, en donde dice "...la más elemental de las solicitudes, es la revisión del cuadernillo de respuestas, en forma manual, para despejar cualquier duda en el pírrico puntaje asignado, bien sea que esa calificación haya estado precedida de algún error humano en la transcripción de la prueba o un error en la lectura mecánica del examen o cualquier otro problema como un error aritmético asociado con el trámite de la prueba

psicotécnica ...el ínfimo puntaje a mi asignado , en comparación con el resultado de los demás aspirantes al cargo, indica que se pudo ocurrir alguna de las siguientes falencias:...Falla en la calibración...Falla en la información que se entregó a la Universidad para el procesamiento o análisis de los registros digitales de mi hoja de respuestas...Falla en el análisis de los procedimientos psicométricos comparativos de desempeño para el cargo objeto de aspiración ...Falla en la escogencia de los procedimientos psicométricos...Falla en la escogencia de modelos estadísticos confiables...Falla en la transformación del puntaje en la escala estandarizada de la calificación según la convocatoria...".

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.

Se debe ser claro en que en el proceso de calificación no existe posibilidad de alguna inconsistencia en la información que entregó la empresa especializada en el momento de la lectura de la hoja de respuestas del aspirante, en la aplicación o escogencia de los procedimientos psicométricos, en los modelos estadísticos o en la estandarización de puntajes tal como se explica en los párrafos siguientes.

Es importante aclarar que tampoco existe posibilidad de error de valoración, consolidación de la información o aritmético por cuanto en el proceso de calificación de estas pruebas se incluyeron procedimientos de 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 y se garantice 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 revisión pues se garantiza que la calificación no haya estado precedida por algún error humano en la transcripción de la prueba o un error de lectura mecánica o un error aritmético asociado con el trámite y a continuación se sustenta aún más la calidad en el proceso de calificación.

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.

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

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.

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 con elementos tecnológicos que garantizaron la fiabilidad de los resultados obtenidos. 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.

Para los análisis psicométricos y calificación, se generaron los resultados de los análisis psicométricos de confiabilidad y validez de la prueba psicotécnica. 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. Como un primer paso, 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. Posteriormente, 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. Antes de proceder con los análisis de confiabilidad interna y de validez, se reasignaron valoraciones a aquellos ítems cuya redacción era inversamente relacionada con el constructo evaluado. Se dejó la misma valoración para los que se redactaron de manera directa. Toda esta verificación según compromisos contractuales fueron entregados en su momento al contratante Consejo Superior de la Judicatura por parte del operador.

Con respecto a la revisión de la prueba, 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 del Juez y en ese sentido se creó el contenido de las preguntas que para el caso de Magistrado de Tribunal Superior - Sala de Familia estaban enmarcadas en el perfil "Magistrados Tribunal Superior" que la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura definió agregando que 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 Tribunal Superior
<ul style="list-style-type: none"> • Civil • Penal • Promiscuo de Pequeñas causas Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Civil • Penal • Penal Especializado • Penal Adolescentes • Familia • Laboral • Promiscuo de Familia • Ejecución de Penas y Medidas de Seguridad • Promiscuo • Administrativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sala Civil • Sala Penal • Sala Laboral • Sala Familia • Sala Civil - Familia • Sala Civil - Familia-Laboral • Sala Única
Perfil IV: Magistrados Tribunal Administrativo	Perfil V: Magistrados Sala Disciplinaria Consejo Seccional de la Judicatura	Perfil VI: Magistrados Sala Administrativa Consejo Seccional de la Judicatura

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 necesario recordar también que esta prueba no tenía respuestas correctas o incorrectas, porque las personas tienen distintas formas de actuar y diferentes puntos de vista.

En mérito de lo expuesto y a que el proceso de calificación de estas pruebas, se incluyeron procedimientos de 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 eventuales y que la calificación otorgada corresponda a las respuestas dadas por cada uno de los aspirantes, se considera que no hay lugar a una nueva verificación o recalificación que dé lugar a una puntuación diferente a la ya publicada."

Así, de acuerdo con lo certificado por la Universidad de Pamplona, se adelantaron los protocolos establecidos para la calificación de la prueba psicotécnica.

Ahora bien, respecto de su solicitud de un segundo calificador el cual no tenga relación alguna con la Universidad de Pamplona, para que califique nuevamente la prueba psicotécnica, se precisa que 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, el Consejo Superior de la Judicatura tiene además de la competencia de administrar la Carrera Judicial, la responsabilidad de 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, ésta no tiene contemplada 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.

Por otra parte, 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; así, en virtud del contrato de Consultoría 112 de 2013, aún no se ha hecho la entrega al Consejo Superior de la Judicatura de la documentación y soportes relacionados con las claves e información relativas a las pruebas de conocimientos y psicotécnicas realizadas por la Universidad de Pamplona en la mencionada Convocatoria. Adicionalmente es preciso señalar que no es dable facilitar los cuadernillos de preguntas y respuestas que solicita, habida cuenta que estas pruebas son objeto de cadena de custodia por parte de la Fiscalía General de la Nación.

En cuanto a considerar el desempeño laboral que el recurrente afirma haber adquirido, es preciso señalar que el objetivo de la prueba es medir las competencias del aspirante al cargo y no evaluar otros aspectos toda vez que estos hacen parte de los demás factores que también son objeto de evaluación y calificación en esta convocatoria.

Respecto de las peticiones presentadas a esta Unidad, solicitando información sobre la prueba psicotecnica practicada, estas fueron contestadas con el oficio CJO18-332 del 02

de febrero de 2018, notificado en la misma fecha al correo electrónico suministrado por el peticionario.

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.

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

RESUELVE:

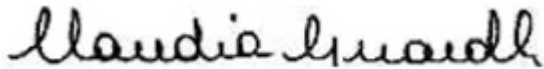
ARTÍCULO 1º: CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado al doctor **ÉDGAR GERARDO ROMO LUCERO**, identificado con la cédula de ciudadanía 13.017.034, quien forma parte del registro de elegibles, para el cargo de **Magistrado de Tribunal Superior – Sala de Familia código 220401**, 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 veinticuatro (24) días del mes de mayo del año dos mil dieciocho (2018).



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCSO/AVAM