



**RESOLUCIÓN No. CJR18-332
(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

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 nacionales de elegibles.

La doctora **GLORIA ESTELA GARCÍA TORO**, identificada con la cédula de ciudadanía 43.095.381, 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 prueba de conocimientos y prueba psicotécnica, interpuso recurso de reposición el día 30 de enero de 2018, dentro del término establecido para ello, sustentándolo en que según su saber y entender existe una indebida aplicación de la escala de calificación del Acuerdo de convocatoria para quienes obtuvieron 800 puntos o más, por cuanto se debió asignar un puntaje de 500 a quien obtuviera la nota más alta y 300 al que menos nota tuviera.

Respecto de la prueba psicotécnica señala que no se sabe cuál era el perfil para el cargo al cual aspira, por lo que no es posible conocer si los estándares de esa prueba aplican internacionalmente de manera que está en tela de juicio su validez, su confiabilidad, por lo cual su puntuación carece de fundamento y además se le impide el derecho de defensa. Indica que el mismo día, 7 de diciembre de 2014, presentó dos pruebas psicotécnicas con la universidad de Pamplona, la primera en la convocatoria 22 y la segunda en la convocatoria 20, obteniendo diferentes puntuaciones así, 38 y 65 respectivamente.

En tal virtud solicita reponer la resolución atacada y en caso de no prosperar, pide de manera subsidiaria se le permita adicionar los argumentos que sustentan el recurso una vez tenga acceso a la prueba y hoja de respuestas y al efecto **presenta derecho de petición** adjunto a este escrito en el que solicita:

Se le *“suministre”* información relacionada con el conjunto de condiciones generales y específicas establecidas para los perfiles y puntualmente para el de Magistrado de Tribunal; marco conceptual y teórico para seleccionar la prueba, se le diga si fueron

acatados estándares internacionales, los indicadores, la entidad designada para la captura de datos e instrumentos utilizados, cuáles son los protocolos de seguridad para entrega de datos, procedimientos seguidos, procedimientos psicométrico utilizado para obtención de calificación, validez del mismo, modelos estadísticos para signar valor y confiabilidad de los mismos, máximo y mínimo o tomado para estandarización del valor, tiempo de vigencia de la prueba; diferencia entre las pruebas realizadas para la convocatoria 22 y la convocatoria 20, si es posible que los puntajes difieran en tan solo dos horas.

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, 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.

A la doctora **GLORIA ESTELA GARCÍA TORO**, para el cargo de **Magistrada 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
43.095.381	323,51	38,00	180,88	60,00	20,00	0,00	622,39

Así las cosas y atendiendo la petición de la recurrente, se procederá a efectuar la verificación del puntaje en los factores recurrido:

Factor Prueba de conocimiento

En relación con este factor, se transcribe en lo pertinente lo reglado en el Acuerdo de convocatoria, artículo 3.º numeral 5.º, así:

“5. ETAPAS DEL CONCURSO

El concurso comprende dos (2) etapas: de Selección y de Clasificación.

5.1 Etapa de Selección

Comprende la Fase I-Prueba de Conocimientos y Psicotécnica, y la Fase II-Curso de Formación Judicial, la cuales tendrán carácter eliminatorio. (Artículos 164-4 y 168 LEAJ).

Fase I. - Prueba de conocimientos y psicotécnica.

Los concursantes admitidos al concurso serán citados en la forma indicada en el numeral 6.1 de la presente convocatoria a presentar la (i) prueba de conocimientos y (ii) la prueba psicotécnica. La prueba de conocimientos se encuentra constituida por dos componentes uno general y otro específico relacionado con la especialidad seleccionada.

Para el proceso de calificación se construirán escalas estándar que oscilarán entre 1 y 1.000 puntos. Para aprobar la prueba de conocimientos se requerirá obtener un mínimo de 800 puntos. Sólo a quienes obtengan un puntaje igual o superior, se le calificará la prueba psicotécnica, y sólo quienes aprueben la prueba de conocimientos, podrán continuar en la Fase II del concurso, esto es, el Curso de Formación Judicial. Posteriormente, los concursantes que obtengan 800 puntos o más en la prueba de conocimientos, se les aplicará una nueva escala de calificación entre 300 y 500 puntos; de tal suerte que quien(es) obtenga (n) la máxima nota en la prueba se le (s) asignarán 500 puntos y a quien (es) registren la (s) nota (s) más baja (s) se le asignarán 300 puntos, distribuyendo proporcionalmente los demás puntajes obtenidos por los demás aspirantes.

(...).”

5.2. Etapa Clasificatoria

Comprende los factores i) Prueba de conocimiento y psicotécnica; ii) Curso de formación judicial; iii) Experiencia adicional y docencia; iv) Capacitación adicional y v) Publicaciones. La puntuación se realizará así:

La puntuación se realizará así:

I) Prueba de conocimientos. Hasta 500 puntos.

A los concursantes que obtengan 800 puntos o más en la prueba de conocimientos, se les aplicará una nueva escala de calificación entre 300 y 500 puntos.”

Conforme a lo anterior, se hará la revisión nuevamente y se explicará el procedimiento de conversión del valor.

Revisada la puntuación en la prueba de conocimientos la concursante obtuvo 823,51 la cual se expuso en la Resolución CJRES15-20 de 12 de febrero de 2015; nota que convertida a escala (300-500) reflejó un resultado de 323,51.

Al efecto, el resultado obtenido en las pruebas de carácter eliminatorio de la prueba de conocimientos fue convertido a la escala 300-500, aplicando la fórmula de línea recta sobre una plano X vs Y, que se traduce en la siguiente ecuación lineal, la cual se compone de una variable X y las constantes o coeficientes, así:

Fórmula de Escala y Proporcionalidad:

Y= 300+ ((500-300)*(x-PMin) / (PMax-PMin))

Y= Valor nueva Escala Clasificatoria (300-500)

X= Puntaje obtenido por el aspirante en la prueba.

PMin= 800 correspondiente al Puntaje Mínimo aprobatorio de la prueba.

PMax= 1000 correspondiente al Puntaje Máximo de valoración de la prueba.

La fórmula para la obtención de la nueva escala de calificación, entre 300 y 500, responde a la asignación de 300 puntos al aspirante que en su prueba obtuvo la nota más baja, esto es 800 puntos y la de 500 puntos a la máxima nota posible, es decir 1000 puntos.

Así las cosas, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de Convocatoria, lo cual difiere de la interpretación dada por el recurrente, respecto de quien obtenga la máxima nota, es decir 1000 puntos se le asignarán 500 puntos y a quien obtenga la nota más baja, entiéndase 800, se le asignarán 300 puntos. En el caso bajo estudio realizando la operación matemática tenemos: el concursante obtuvo (823,51) en la prueba de conocimiento, al reemplazar en la fórmula dada se observa:

$$Y = 300 + ((500-300)*(X-PMín) / (PMáx-PMín))$$

$$Y = 300 + ((200)*(823.51-800) / (1.000-800))$$

$$Y = 300 + ((200)*(23.51) / (200))$$

$$Y = 300 + (4702/ 200)$$

$$Y = 300 + 23.51$$

$$Y = 323.51$$

En tal virtud, en el siguiente cuadro se observa la aplicación del método de cálculo enunciado anteriormente, para la nueva escala, partiendo de los resultados obtenidos por la recurrente en la prueba de conocimientos, es preciso recalcar que esta tabla fue aplicada a todos los concursantes garantizando con ello, el principio de igualdad, por lo tanto no se puede utilizar método diferente al descrito.

Puntaje en la escala 800-1000	Nueva Escala (300-500)
823.51	323.51

De este modo, al aplicar la fórmula anteriormente mencionada, advierte esta Unidad que el valor asignado en el Registro de Elegibles, se ajusta a lo establecido en el acuerdo de convocatoria, por ende, la Resolución impugnada habrá de confirmarse respecto de dicho factor, como se ordenará en la parte resolutive de la presente actuación.

Factor Prueba Psicotécnica

Con relación a la prueba psicotécnica, me permito citar a continuación los argumentos expuestos por el constructor de la prueba:

“Con respecto al contenido de la reclamación de la aspirante GLORIA ESTELA GARCÍA TORO, identificada con C.C. 43.095.381, 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 querer conocer de diversos temas, narra una serie de hechos menciona “...Las anteriores peticiones se formulan con el fin de obtener la información suficiente, con respecto a la prueba psicotécnica que me permita ejercer válidamente mi derecho de defensa, mediante la interposición de los recursos que proceden contra la citada resolución ...”, nos permitimos responder en los siguientes términos:

Como parte de compromisos contractuales se entregó a la Unidad de Administración de Carrera Judicial documentos donde se surte suficientemente el marco conceptual y teórico en lo concerniente a constructo “personalidad”, validez de las medidas de personalidad para predecir el desempeño laboral, la agrupación de las características de personalidad en factores altamente estables como el neuroticismo, la extraversión, apertura a la experiencia, afabilidad y rectitud. Autorías bibliográficas como (Allport, G. 1977), (Chorągwicka, B. 2010), (Barrick y Mount, 1991), (Salgado, 1997), (Hurtz y Donovan, 2000), (Tett, Jackson y Rothstein, 1991), (Andresani y Nestel, 1976), (Kern, 1992), (Judge, Héller y Mount, 2002), (J. Hogan y Holland, 2003), (Dudley, Orvis, Lebiecki y Cortina, 2006), (Borman, Penner, Allen y Motowidlo, 2001), (LePine, Erez y Johnson, 2002), (Colquitt, LePine y Noe, 2000), (Born, Willemseny Van Der Molen, 2005), (Zhao y Seibert, 2006), (JudgeyIlies, 2002), (Steel, 2007), (Feist, 1998), (Hough, 1992), (Judge, Bono, Ilies y Gerhardt, 2002), (Bono y Judge, 2004), (Peeters, Van Tuijl, Rutte y Reymen, 2006), (Ng, Eby, Sorensen y Feldman, 2005), (Clarke y Robertson, 2005), (Rothstein y Goffin, 2006).

Por otra parte la prueba psicotécnica realizada obedece al empleo de procedimientos sistemáticos y rigurosos en su construcción, validación y calificación, reconocidos por la comunidad científica y catalogados en el Standards for Educational and Psychological Testing, elaborado por la American Educational Research Association (AERA), la American Psychological Association (APA) y el National Council on Measurement in Education (NCME), y en el Standards for Quality and Fairness, desarrollado por el Educational Testing Service (ETS).

En cuando al análisis de la estructura factorial de cada componente, desde la Teoría Clásica de los Test (TCT) se proporcionó 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 y para ello se realiza 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.

En cuanto a la empresa de captura de datos, vale mencionar que fue la reconocida Thomas Greg & Sons de Colombia. Esta empresa cuenta con la más alta tecnología tanto para la impresión de las hojas de respuesta como para la lectura de las mismas. La lectura se hizo con dispositivos que permitieran la lectura de hojas de 90 gramos de peso a dos tintas grasas. Estos dispositivos lograban distinguir entre diferentes elementos para la correcta lectura como óvalos, casillas, textos y timing mark, y con numeración por computador. También estas herramientas soportaban en todo caso un Font OCR A con un tamaño mínimo aceptable de 10. Las herramientas debían tener y lograron la capacidad de expresar el resultado en forma de tabla, es decir, fila por aspirante que asistió a la prueba, y una cantidad adecuada de columnas en donde se conocían los datos necesarios del aspirante y también captar de forma correcta lo que el aspirante diligenció para cada una de las preguntas, 100 de conocimientos, 130 de la psicotécnica. Estos resultados son perfectamente compatibles con apertura en un paquete ofimático de hoja de cálculo. También la configuración de la lectora logró expresar en forma de tabla la opción elegida por el aspirante en cada una de las preguntas, y también recolectar cada una de las marcas seleccionadas por el aspirante en el componente de funcionamiento ejecutivo.

Las empresas especializadas contratadas para la impresión, transporte y custodia de las pruebas así como la empresa especializada para la elaboración de las pruebas siguieron rigurosos protocolos de seguridad para la gestión de la información.

Es así como para el componente de manejo de la impresión, transporte y custodia de material impreso incluido las hojas de respuesta involucradas en el proceso de lectura y entrega de los datos una vez capturados, se aplicaron protocolos para:

- *Traslado de originales*
- *Manejo de los originales en pre-prensa*
- *Áreas de impresión, empaque, almacenamiento y clasificación del material*
- *Traslado del material a despachos*
- *Eliminación de información digital*
- *Destrucción de material no conforme con el proceso de impresión*
- *Despacho y traslado a las ciudades de aplicación, día de la prueba.*

Hay que tener en cuenta que la misma empresa que realiza la impresión realiza la lectura de las hojas de respuesta por lo cual no se hizo necesario trasladar las hojas de respuesta para la lectura. Adicionalmente, para la entrega de resultados originada en la empresa Thomas Greg & Sons de Colombia hacia la empresa que realizó la calificación, Alpha Gestión, se siguieron procedimientos que salvaguardaron la Confidencialidad de la información. El archivo de resultado de la lectura se entrega con contraseña segura lo que permite eliminar la posibilidad de falta de confidencialidad o integridad por parte del delegado de Thomas Greg & Sons de Colombia directamente al delegado de la empresa Alpha Gestión. Esta empresa, además de surtir los protocolos necesarios para la vinculación de personal, ejecuta una serie de recomendaciones para el manejo de la información plasmadas en informes oficiales entregados en donde se cuentan:

- *Prohibido el ingreso de aparatos electrónicos como grabadoras, filmadoras, cámaras fotográficas, teléfonos celulares, palms, computadores portátiles, walkman, etc.*
- *No se permite por ningún motivo el ingreso de cd's, dvd, diskettes, dispositivos de almacenamiento portátiles, etc.*
- *No se permite el ingreso de personas ajenas a este proceso.*
- *Los computadores en los cuales se trabaja el proyecto no tendrán acceso a Internet.*
- *Se restringe el ingreso de papel y lapiceros, este material solo podrá ser ingresado con autorización; en ningún caso podrá salir del sitio.*
- *No se permite el ingreso de bolsos, carteras, billeteras y paquetes al área de diseño y construcción.*

Como se ha mencionado, la empresa Alpha Gestión se encargó del procesamiento de los datos. El gerente general de la empresa se encargó directamente de estar al frente de este proceso. El archivo original está en formato de hoja de cálculo, lo que fue un insumo para el procesamiento posterior. El resultado inicial fue el puntaje directo de los aspirantes que se obtiene contundentemente de las respuestas marcadas en cada una de las preguntas de manera que nuevamente el resultado de la calificación o de las pruebas depende totalmente del desempeño del aspirante frente a la hoja de respuestas. 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. Estos análisis fueron llevados a cabo con el paquete estadístico IBM SPSS y entregados en su momento a la Unidad de Administración de Carrera Judicial, indicadores que se analizaron para cada uno de los seis (6) grupos y para Responsabilidad, afabilidad, apertura a la experiencia, neuroticismo, extraversión y deseabilidad social. 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.

La Prueba Psicotécnica busca evaluar 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 con respecto al perfil requerido para desempeñar de manera autónoma, eficiente, eficaz y transparente las funciones del Juez; para ello, esta 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.*

En cuanto a lo concerniente a análisis psicométricos y calificación, en 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 aplicación en cada una de las pruebas diseñadas en relación con el cargo, agrupados en 6 tipos de prueba, en 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 en donde se usó la totalidad de concursantes que se presentaron para cada aplicación y 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 parte de 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 aplicación/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 no cometer errores al momento de diligenciar la hoja de respuestas. Si el aspirante no seguía las indicaciones como por ejemplo seguir de forma correcta el ejercicio en la selección de respuestas en el componente de funcionamiento ejecutivo, esto hacía que se considerara inválida.

Adicionalmente, 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.

Fase II. Validación.

Fase III. Estandarización y Calificación

En esta última fase entre otros aspectos se usan puntajes directos y estandarización. Para cada uno de los aspectos evaluados en la prueba, se lleva a cabo la transformación de los puntajes directos a puntajes Z. Hay que tener en cuenta que el grupo al que pertenece un aspirante en una aplicación es el grupo de aspirantes que se presenta para diligenciar una prueba en una fecha y una hora determinada y que el puntaje directo del aspirante depende definitivamente de las respuestas marcadas en la hoja de respuesta en cada fecha/hora, así:

$$Z = \frac{\text{Puntaje directo del aspirante} - \text{Media de la aplicación}}{\text{Desviación estándar del grupo al que pertenece}}$$

Es menester mencionar que la Universidad de Pamplona cumplió con sus compromisos contractuales entregando los resultados en los tiempos esperados para que fueran utilizados por la Unidad de Carrera Judicial en el proceso Convocatoria 22, pruebas sustentadas en suficiente base teórica y técnica y para los perfiles que mantiene la Unidad de Carrera Judicial. Esta prueba 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 la cual 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.

De nuevo mencionar que la prueba psicotécnica realizada obedece al empleo de procedimientos sistemáticos y rigurosos en su construcción, validación y calificación,

reconocidos por la comunicad científica y catalogados en el Standards for Educational and Psychological Testing, elaborado por la American Educational Research Association (AERA), la American Psychological Association (APA) y el National Council on Measurement in Education (NCME), y en el Standards for Quality and Fairness, desarrollado por el Educational Testing Service (ETS).

Finalmente, 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 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.”

Por otra parte, en cuanto a **la solicitud de ampliación del término de interposición del recurso**, con el fin de esgrimir nuevos argumentos sobre las pruebas realizadas en la convocatoria 22, es preciso señalar que los términos señalados por el legislador, son perentorios, en garantía del procedimiento administrativo y de los principios constitucionales contemplados en el artículo 209, principalmente el de igualdad, por lo que una vez vencidos empieza a tramitarse la etapa subsiguiente de la convocatoria , (*etapas que son preclusivas*); de manera que no es posible, revivir términos ya superados.

Respecto de la petición adicional, 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 párrafo 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 está cobijada por la cadena de custodia dentro de un proceso penal adelantado por la Fiscalía.

Por último en relación a la diferencia de puntuación obtenida por usted en las convocatorias 20 y 22, se señala que los perfiles de los cargos son diferentes pues en la convocatoria 20 el perfil fue para Juez y en la convocatoria 22, para el cargo que se presentó fue el de magistrado y a ello obedece la puntuación diferente.

En estos términos queda contestado su derecho de petición.

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:

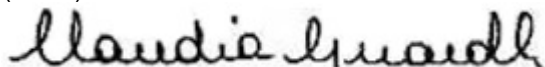
ARTÍCULO 1º. CONFIRMAR la Resolución PCSJSR18-1 de 2018 por la cual fueron expedidos los registros nacionales de elegibles para la provisión de los cargos de carrera de funcionarios de la Rama Judicial, en cuanto al puntaje otorgado a la doctora **GLORIA ESTELA GARCÍA TORO**, identificada con la cédula de ciudadanía 43.095.381, para el cargo de **Magistrada de Tribunal Superior Sala Civil-Familia, código 220501**, en los factores recurridos, 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.