



RESOLUCIÓN CJRES16-538
(Octubre 11 de 2016)

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

**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 número 956 de 2000 y, teniendo en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES:

La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante Acuerdo número PSAA08-4591 de 11 de marzo de 2008, dispuso que las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura, adelantaran los procesos de selección, actos preparatorios, expedición de las respectivas convocatorias, de conformidad con las directrices que se impartan para la provisión de los cargos de empleados de carrera de los Consejos Seccionales de la Judicatura y Direcciones Seccionales de Administración Judicial.

La Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó, mediante Acuerdo 174 de 9 de septiembre de 2009, adelantó proceso de selección y convocó al concurso de méritos para la conformación del Registro Seccional de Elegibles para la provisión de cargos de empleados de carrera del Consejo Seccional de la Judicatura del Distrito Judicial de Quibdó.

Por medio de la Resolución número 597 de 24 de febrero de 2010, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó, decidió acerca de la admisión al concurso de los aspirantes, quienes con posterioridad fueron citados y presentaron la prueba de conocimientos el 07 de noviembre de 2010.

Por medio de la Resolución número 762 de 12 de abril de 2011, se publicó el listado contentivo de los resultados de las pruebas de aptitudes y conocimientos obtenidos por los concursantes en la citada prueba.

En los términos del numeral 5.1.1 del Acuerdo 174 de 2009, quienes obtuvieron un puntaje igual o superior a ochocientos (800) puntos en cada una de las pruebas, continuaron en el concurso en la etapa clasificatoria para la valoración de los factores experiencia adicional y docencia, capacitación adicional, publicaciones y entrevista, a efectos de conformar el Registro de Elegibles.

A través del Acuerdo CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, corregido por el Acuerdo CSJCH15-486 de 24 de junio de 2015, a su vez modificados por el Acuerdo CSJCH15-494 de 04 de agosto de 2015, se publicó el listado contentivo de los resultados obtenidos por los concursantes en **la etapa clasificatoria**.

El Acuerdo número CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, fue publicado a través de la página web de la Rama Judicial (www.ramajudicial.gov.co) y notificado mediante su fijación durante ocho (8) días hábiles, en la Secretaría de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Chocó, desde el 20 al 29 de mayo de 2015; por ello, el término para la interposición de los mecanismos dispuestos en sede administrativa, transcurrió entre el 30 de mayo y el 16 de junio de 2015, inclusive.

Dentro del término, es decir el 12 de junio de 2015, el señor **LARRY YESID CUESTA PALACIOS**, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.788.268 expedida en Bogotá, interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación en contra de la Resolución número CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, argumentando estar en desacuerdo con el puntaje asignado en la etapa clasificatoria en los factores prueba de conocimientos, experiencia adicional, docencia y entrevista.

Sostuvo, en cuanto al factor de conocimientos, que la escala de calificación fue aplicada de manera errónea, tal y como puede observarse del resultado asignado a varios de los aspirantes al cargo escogido, pues ha debido establecerse el puntaje más alto y el más bajo, como punto de referencia, para aplicar la escala a los demás integrantes del respectivo grupo.

Agregó que para obtener los resultados obtenidos en la evaluación del factor de experiencia adicional, se otorgaron puntajes por docencia acreditados en tiempos concurrentes con el de experiencia laboral; en contravía de lo dispuesto en el literal b) del numeral 5.2.1 del Acuerdo 174 de 2009.

Citó como ejemplo, la calificación otorgada a la señora Hinestroza Copete Isomary de las Mercedes, a la que en dicho ítem se le otorgaron 171.72 puntos, de los 150 puntos posibles.

En cuanto a la valoración de la entrevista, indicó que la calificación obedeció a criterios puramente subjetivos, lo que no respondió a un concepto técnico de entrevista estructurado por competencias, contrariando los lineamientos previstos en los artículos 27 a 31 del Acuerdo 034 de 1996, esbozados en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y, que la calificación de las entrevistas fue improvisada y sin el cumplimiento de las disposiciones de la ya citada normatividad.

Por último, argumentó que al observar los resultados que a las mismas personas se les calificó con el máximo puntaje posible (150) y que otras fueron calificadas con el mínimo puntaje posible (0.00), a pesar de que se hicieron presentes, lo que da a entender que el entrevistado era un desadaptado social o que definitivamente hubo errores en la valoración de la entrevista.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, el aspirante efectuó las siguientes peticiones:

- "1. Modificar la calificación de 75 puntos dada a mi entrevista y en su lugar calificarme con 150 puntos.*
- 2. Proceder a la corrección del nuevo puntaje a mí asignado por concepto de pruebas de aptitudes y conocimientos de tal suerte que se me califique con 600 puntos para el*

cargo de Oficial Mayor Nominado y no de 522.83 de conformidad con las normas preestablecidas y no por regla de tres como finalmente aconteció.

3. Proceder a la corrección del nuevo puntaje a mi asignado por concepto de pruebas de aptitudes y conocimientos de tal suerte que se me califique con 600 puntos para el cargo de Oficial Mayor Nominado y no de 508.27 de conformidad con las normas preestablecidas y no por regla de tres como finalmente aconteció.

4. Proceder a una revisión de todos y cada uno de los puntajes asignados a los concursantes para los cargos de Secretario y Oficial Mayor por concepto de experiencia adicional y docencia de tal suerte que no se califique de manera concurrente estos tópicos.

*5. Proceder a la revisión de todos y cada uno de los puntajes asignados a los concursantes por concepto de **capacitación adicional**, de tal suerte que respeten los lineamientos fijados para el efecto en el Acuerdo número 174 de septiembre 9 de 2009."*

Mediante Resolución PSA 1640 de 04 de agosto de 2015, notificada personalmente al recurrente el 11 de agosto de 2015, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó, desató el recurso de reposición, interpuesto por el aspirante en mención modificando únicamente el factor experiencia adicional y docencia y concedió el de Apelación ante el Consejo Superior de la Judicatura.

EN ORDEN A RESOLVER SE CONSIDERA:

La H. Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, mediante el Acuerdo número 956 del 25 de octubre de 2000, delegó en esta Dirección la expedición de los actos administrativos mediante los cuales se resuelven las solicitudes que impliquen decisiones individuales definitivas, en grado de reposición y apelación, en los procesos de selección, concursos y escalafón.

Acorde con la anterior disposición, procede el Despacho a decidir sobre el recurso interpuesto por el señor **LARRY YESID CUESTA PALACIOS**.

Conforme como lo establece el artículo 164 de la Ley 270 de 1996, y tal como se precisó en el artículo 2° del Acuerdo número 174 de 09 de septiembre de 2009, la convocatoria es norma obligatoria y reguladora del proceso de selección y se ceñirá estrictamente a las condiciones y términos relacionados en ella, en tal medida es de forzoso cumplimiento tanto para los aspirantes como para la administración.

La anterior previsión, tal como lo ha reiterado la H. Corte Constitucional en varias oportunidades en sus diferentes fallos, entre otros el SU-446 de 2011, es comprensible, pues quienes se inscriben a un concurso público y abierto para la provisión de cargos deben sujetarse a las reglas fijadas en el acto de convocatoria ya que éstas vinculan a todos los aspirantes pues sólo de esa manera se garantizan condiciones de igualdad en el acceso al ejercicio de las funciones públicas inherentes a esos cargos.

Frente al puntaje asignado en los factores de prueba de aptitudes y conocimientos, entrevista y experiencia adicional y docencia, que hacen parte de la etapa clasificatoria, al revisar el contenido del Acuerdo 472 de 19 de mayo de 2015, corregido mediante Acuerdo

CSJCH-486 de 24 de junio de 2015, se encontró que en efecto al recurrente, le fueron publicados los siguientes resultados:

CÓDIGO	CARGO	APTITUDES Y CONOCIMIENTOS	ENTREVISTA	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN ADICIONAL	TOTAL
Nominado	Secretario	522.83	75.00	53.61	0.00	651.44
Nominado	Oficial Mayor	508.27	75.00	93.60	0.00	676.87

Posteriormente, mediante Acuerdo CSJCH15-494 de 04 de agosto de 2015, por el cual, fueron modificados los Acuerdos 472 y 486, le fue adicionada la experiencia adicional y docencia, con los siguientes puntos:

CÓDIGO	CARGO	APTITUDES Y CONOCIMIENTOS	ENTREVISTA	EXPERIENCIA ADICIONAL Y DOCENCIA	CAPACITACIÓN ADICIONAL	TOTAL
Nominado	Secretario	522.83	75.00	55.27	0.00	653.10
Nominado	Oficial Mayor	508.27	75.00	95.27	0.00	678.54

I. Factor aptitudes y conocimientos.

Revisada la Resolución 762 de 12 de abril de 2011, por medio de la cual se publicaron los resultados de la prueba de la etapa de selección, al aspirante le fueron asignados los siguientes puntajes:

NOMBRE	CARGO	CÉDULA	GRUPO	PRUEBA DE APTITUDES	PRUEBA DE CONOCIMIENTOS
CUESTA PALACIOS LARRY YESID	Secretario	79.788.268	4	978.39	918.72
CUESTA PALACIOS LARRY YESID	Oficial Mayor	79.788.268	4	918.72	901.16

De conformidad con lo dispuesto en el literal c) del numeral 5.1.1, del artículo segundo del Acuerdo de Convocatoria:

"a. Pruebas de Aptitudes y Conocimientos. Hasta 600 puntos.

Este factor se calculará así: a los concursantes que obtengan 800 puntos o más en las pruebas de conocimientos y aptitudes, se les aplicará una nueva escala de calificación entre 300 y 600 puntos.

Para el efecto la Sala Administrativa definirá el peso de las pruebas de cada nivel ocupacional, previos estudios técnicos por parte de la Unidad de Administración de la Carrera Judicial y las Salas Administrativas de los Consejos Seccionales de la Judicatura.

En cumplimiento del anterior precepto, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, en sesión del 15 de abril de 2015, aprobó el peso porcentual de las pruebas de aptitudes y conocimientos, de la siguiente manera: i) Prueba de Aptitudes (50%) y ii)

Prueba de Conocimientos (50%), el método de cálculo utilizado para la nueva escala de calificación (300-600), establecido en el Acuerdo de Convocatoria, para el factor Prueba de Aptitudes y Conocimientos, es el siguiente:

Fórmula de Escala y Proporcionalidad:

Y= 300+ ((600-300)*(x-PMin) / (PMax-PMin))

Y= Valor nueva Escala Clasificatoria (300-600)

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.

Esta fórmula para la obtención de la nueva escala de calificación, entre 300 y 600, responde a la asignación de 300 puntos al aspirante que en su prueba registró la nota más baja, es decir 800 y la asignación de 600 puntos al aspirante que en su prueba alcanzó la máxima nota posible, es decir 1.000 puntos, distribuyendo proporcionalmente los demás puntajes obtenidos en la respectiva prueba.

Posterior a ello y teniendo en cuenta el peso porcentual asignado a cada una de las pruebas, se tomaron los resultados obtenidos, luego del cálculo de las nuevas escalas de valoración, en la prueba de aptitudes y en la prueba de conocimientos, y se multiplicó por la respectiva ponderación o peso porcentual (50%) y por último se realizó la sumatoria, para obtener de esta manera el puntaje total del factor.

Pruebas que conforman el factor	Peso %
i) Prueba de Aptitudes	50%
ii) Prueba de Conocimientos	50%
Total Pruebas de Aptitudes y Conocimientos	100%

En tal virtud, en el siguiente cuadro se observa para cada cargo, la aplicación del método de cálculo enunciado anteriormente, para la nueva escala, partiendo de los resultados obtenidos por el quejoso, en la prueba de conocimientos y aptitudes, que fueron publicados en la Resolución 762 de 12 de abril de 2011, de conformidad con el Acuerdo de convocatoria.

I. Secretario Nominado

	R.762	Nueva Escala (300-600)	Peso Porcentual 50%	CSJCH-472
Prueba de Aptitudes	978,39	567,590	283,79	522,83
Prueba de Conocimientos	918,72	478,080	239,040	

II. Oficial Mayor o Sustanciador

	R.762	Nueva Escala (300-600)	Peso Porcentual 50%	CSJCH-472
Prueba de Aptitudes	976,53	564,800	282,40	508,27
Prueba de Conocimientos	901,16	451,740	225,870	

De este modo, al aplicar la fórmula anteriormente mencionada, advierte esta Unidad que el valor asignado en la etapa clasificatoria al factor Pruebas de Aptitudes y Conocimientos, se ajusta a lo establecido en el acuerdo de convocatoria, por ende, la Resolución impugnada habrá de confirmarse respecto de dicho factor.

II. Factor entrevista.

Atendiendo la solicitud del recurrente para que se le aumente la puntuación en este factor, la Unidad de Administración de la Carrera Judicial, verificando los protocolos de la misma, suministrados por la empresa CRECE, encargada de efectuarlas en conjunto con la Sala Administrativa del Consejo Seccional de Chocó, se tiene que los puntajes que aparecen reflejados en la Resolución atacada, efectivamente son los que se encuentran allí relacionados.

• Metodología y guía de la entrevista:

La entrevista de selección por competencias, es un instrumento de evaluación de rasgos, características o atributos humanos que difícilmente pueden ser valorados a través de otros instrumentos o de otros procedimientos. La entrevista permite acercarse a la dimensión humana de los candidatos y con la ayuda de casos individuales y grupales previamente elaborados técnica y científicamente, tomados al azar por cada uno de los aspirantes, se busca identificar y/o verificar aquellos rasgos, características o atributos que se hacen evidentes y que se han definido como aspectos claves para el ejercicio de cada uno de los cargos.

La entrevista constituye un espacio de diálogo, interacción social y evaluación por parte de dos tipos de actores, los entrevistadores y los entrevistados, con el propósito de lograr unos objetivos muy precisos, dentro de un ambiente amable pero riguroso. El tipo de entrevista utilizado para desarrollar esta fase del proceso de selección se fundamenta en el modelo de Competencias Laborales en el que se busca identificar los comportamientos, destrezas y atributos que llevados a la acción inciden de manera fundamental en el desempeño de un cargo.

Las competencias se identifican en la entrevista a través de las preguntas hechas por la comisión evaluadora y cuyos temas, puestos en contexto, invitan a los candidatos a dar soluciones a situaciones basadas en hechos reales, *"en relación con las intenciones y los objetivos de las personas afectadas, de tal manera que las consecuencias de los diferentes comportamientos adoptados puedan ser evaluadas, o por lo menos, descritas con precisión"*. (Levy-Levoyer, Claude, 2002, pág 70) ¹

Para este proceso de selección se utilizó la **técnica de incidentes críticos** que es un modelo estructurado de identificación de comportamientos y actitudes que inciden de manera decisiva sobre el éxito o el fracaso de las personas en el desempeño de una actividad, bajo condiciones específicas. Esta metodología buscó indagar de qué manera cada persona ha enfrentado una situación particular, qué elementos ha tenido en

¹ Levy-Leboyer, Claude. *"Gestión de las Competencias"*. Ediciones Gestión 2000, S.A, Barcelona, España, 2002, 162 pgs

consideración y cuál ha sido finalmente la decisión y la acción que ha tomado frente a las funciones que desarrolla. Este tipo de entrevista es estructurada y está diseñada sobre unos parámetros previamente definidos y buscan crear condiciones y posibilidades iguales para todos los candidatos.

En el desarrollo de la entrevista, cuando el evaluador formula preguntas, busca conducir al entrevistado a la descripción de situaciones críticas de su historia laboral personal y así obtener información sobre los comportamientos, pensamientos y acciones específicas que el entrevistado ha demostrado en situaciones reales. Constituye una herramienta eficaz porque contiene las competencias clave, los comportamientos básicos que permiten evaluar cada competencia y los criterios para calificar las respuestas del candidato.

Este tipo de entrevista se considera altamente objetivo debido a que cuenta con un marco de evaluación definido y estructurado por lo que deja poco espacio para interacciones que no vayan relacionadas directamente con las dimensiones a evaluar.

Para el proceso de entrevista se trabajó con base en un protocolo estandarizado de aplicación que incluía las siguientes fases:

Una primera fase de introducción, en la cual se daba una pequeña explicación del proceso y se invitaba a los participantes a hacer una muy breve presentación personal como una forma amable de iniciar la sesión. Es importante señalar que dicha presentación no era objeto de calificación, y cada candidato utilizaba este espacio cronometrado de forma abierta y espontánea.

La segunda fase se orientaba a una exploración individual con base en una situación vivida o con base en un supuesto evento que permitiera hacer evidente la forma como el candidato buscaba soluciones y cuya respuesta debía darse en un tiempo también específico.

Una tercera fase de evaluación, en donde el Magistrado como líder de la sesión, en compañía del Psicólogo Consultor asignado aleatoriamente, con apoyo de la Hoja de Protocolo y el diccionario de competencias emitían la calificación a cada una de las competencias a partir de lo observado y evidenciado, generalmente en consenso y de acuerdo con los comentarios complementarios cuando hubiere lugar para ello.

Caso concreto.

Se relaciona a continuación la información diligenciada por los entrevistadores en las Hojas de "Valoración de los aspirantes y de Evaluación de la competencia" referentes al recurrente:

CANDIDATO	LARRY YESID CUESTA PALACIO	
INFORMACIÓN DE LA COMPETENCIA	Desarrollo del conocimiento	
	Relacional	<i>"No mencionó su experiencia personal, sino la de otros"</i>

	Servicio	"No fue claro y se salió del tema de la pregunta"
	Identificación con la organización	
OBSERVACIÓN DE LOS ASPIRANTES	OBSERVACIONES GENERALES DURANTE LA ENTREVISTA	

VALORACIÓN DE ASPIRANTES PUNTAJES	Desarrollo del conocimiento	37.5%
	Relacional	0%
	Servicio	0%
	Identificación con la organización	37.5%
	PUNTAJE TOTAL	75%

Como quiera que no advierte esta Unidad, situación alguna que permita cambiar la puntuación obtenida en el factor entrevista, no hay lugar a modificar la Resolución atacada por lo cual quedará del mismo tenor, tal como se ordenará en la parte resolutive del presente proveído.

III. Factor experiencia adicional y docencia:

Como requisitos mínimos requeridos para cada cargo fueron estipulados los siguientes de conformidad con el numeral primero del artículo 2° del Acuerdo 174 de 2009:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	REQUISITOS MÍNIMOS
Nominado	Secretario	Título Profesional en derecho y tener tres (3) años de experiencia profesional y relacionada.
Nominado	Oficial Mayor o Sustanciador	Título profesional en derecho y tener un (1) año de experiencia profesional relacionada.

Por lo cual, lo que exceda a este requisito será valorado, dentro del factor "**experiencia adicional y docencia**", al tenor de lo dispuesto en el literal b) del numeral 5.2.1 del artículo 2 del Acuerdo de convocatoria, de la siguiente manera:

- i) "(...) la experiencia laboral en cargos relacionados, o en el ejercicio independiente con dedicación de tiempo completo en áreas relacionadas en el empleo de aspiración, dará derecho a veinte (20) puntos por cada año de servicio o proporcional por fracción de éste.
- ii) La docencia en la cátedra en áreas relacionadas con el cargo de aspiración dará derecho a diez (10) puntos, por cada semestre de ejercicio de tiempo completo y a cinco (5) puntos por semestre de ejercicio en los demás casos."

Se precisó igualmente, que en todo caso la docencia y la experiencia adicional no serían concurrentes en el tiempo y el total del factor **no podría exceder de 150 puntos**.

En el caso bajo análisis, se relacionan los tiempos que acredita a través de las certificaciones que reposan en la hoja de vida, enviada con la inscripción, como experiencia laboral:

ENTIDAD	Fecha de grado	28/06/2001	TOTAL DÍAS
	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN	
Abogado litigante, (Alcaldía Municipal de Quibdó, defensor de oficio, EPS.)	17/10/2001	01/01/2004	794
Personero Mpal.	01/03/2004	09-10-2006	938
Abogado litigante	01-11-2006	07-03-2008	126
Total días laborados			1858

Como quiera que aportó, el título de abogado expedido por la Universidad Católica de Colombia, obtenido el **28 de junio de 2001**, la experiencia se empieza a contabilizar a partir de dicha fecha.

Ahora bien, para el cargo de Secretario Nominado, el requisito mínimo de experiencia corresponde a tres (3) años, el cual equivale a **1080 días**, por lo tanto, de **1858 días** acreditados menos 1080, arroja como experiencia adicional **778 días**, lo que equivale a **43.22 puntos**.

Para el cargo de Oficial Mayor o Sustanciador, se tiene que el requisito mínimo de experiencia corresponde a un (1) año, el cual equivale a 360 días, por lo tanto la experiencia adicional, corresponde a **498**, que equivale a **75.55 puntos**, para dicho ítem.

Así las cosas, respecto de este factor, este Despacho no comparte la decisión de la Seccional de Chocó, por cuanto, no descontó de la experiencia certificada, el requisito mínimo exigido en ambos cargos, sino que calificó todo el tiempo como experiencia adicional, en consecuencia calificó de más tal factor, sin embargo, dicho puntaje habrá de confirmarse, respecto de la Resolución recurrida, es decir, el Acuerdo 472, en virtud del principio de la *no reformatio in pejus*, como se ordenará en la parte resolutive de la presente decisión.

De otra parte, el recurrente afirma que existen errores en la calificación otorgada en el ítem de experiencia adicional y trae como ejemplo, la otorgada a la señora Hinestroza Copete Isomary a quién se le asignaron 171,72 puntos de los 150 máximos permitidos, para el cargo de Oficial Mayor y adicionalmente solicita se revisen todos los puntajes a todos los concursantes.

Sobre el punto, es preciso manifestar que el quejoso carece de legitimación por activa frente a este tema, sin embargo, con el fin de disipar las dudas generadas, se le señala que la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Chocó, mediante Acuerdo CSJCH15-486 de 24 de junio de 2015, advirtió el error y modificó el Acuerdo 472, otorgando la calificación de conformidad con el Acuerdo de convocatoria.

IV. Capacitación Adicional y publicaciones.

En cuanto tiene que ver con este factor, se confirmará su puntuación, toda vez que esta Unidad, no observa que haya allegado documentación encaminada a certificar tal factor.

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 decisión contenida en el Acuerdo CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, corregido por el Acuerdo CSJGH15-486 y su modificatorio CSJCH15-494, respecto de los puntajes obtenidos por el señor **LARRY YESID CUESTA PALACIOS**, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.788.268 expedida en Bogotá, en todos los factores de prueba de aptitudes y conocimientos, entrevista y capacitación adicional y publicaciones por las consideraciones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

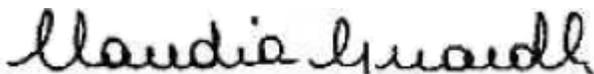
ARTÍCULO 2º.-CONFIRMAR la Resolución PSA No. 1640 de agosto 4 de 2015, por medio de la cual la Sala Administrativa Seccional del Chocó, modificó el Acuerdo CSJCH15-472 de 19 de mayo de 2015, corregido por el Acuerdo CSJGH15-486 y su modificatorio CSJCH15-494, respecto de los puntajes obtenidos por el señor **LARRY YESID CUESTA PALACIOS**, identificado con la cédula de ciudadanía número 79.788.268 expedida en Bogotá, en el factor experiencia adicional y docencia.

ARTÍCULO 3º.-NO PROCEDE RECURSO contra la presente Resolución en sede administrativa.

ARTÍCULO 4º.- NOTIFICAR esta Resolución mediante su fijación, durante el término de ocho (8) días hábiles, en la Secretaría del Consejo Superior de la Judicatura. De igual manera se informará a través de la página web del Consejo Superior de la Judicatura, www.ramajudicial.gov.co. y en el Consejo Seccional de la Judicatura del Chocó.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los once (11) días del mes de octubre de dos mil dieciséis (2016)



CLAUDIA M. GRANADOS R.
Directora

UACJ/CMGR/MCVR/AVAM