

Cartagena de Indias D. T. y C., diciembre 26 de 2023

Señor:

JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)

E. S. D.

Ref. Acción de tutela de **Reneta Zúñiga Carrillo** contra la **Comisión Nacional de Servicio Civil** y otra

Se dirige a usted, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 45.760.356 de Cartagena, con correo electrónico renetazunigac@gmail.com, domiciliada en Cartagena de Indias, actuando en calidad de aspirante en el **Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)**, con el objeto de presentar Acción de tutela contra la **FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN/COMISIÓN DE CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN**, y la **UNIÓN TEMPORAL CONVOCATORIA FGN 2022**, en los siguientes términos:

PROCEDIENCIA DE LA TUTELA

Sobre la procedencia de la tutela para solicitar la salvaguarda de derechos fundamentales vulnerados a través de un Concurso, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-180 de 2015.

“En lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas que participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales”. (Negritillas fuera del texto)

Tal preceptiva se había definido con anterioridad mediante la Sentencia T-175 de 1997 cuando puntualizó:

“Considera la Corte que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de

protección inmediata. Esta Corte ha expresado, que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular." (Negrillas fuera del texto).

HECHOS

Primero. Me inscribí en **abril 22 de 2023** en la convocatoria pública Concurso de Méritos FGN 2022 en dos cargos en la modalidad ingreso:

- a) Profesional Especializado II, con # de inscripción I-108-43(1)-114045, área de Gestión del Talento Humano.
- b) Profesional de Gestión III, con #inscripción I -109-43(2)-114095, área de Gestión de Talento Humano.

Segundo. De acuerdo con el cronograma previsto para ello, realicé el examen de pruebas escritas generales y funcionales y comportamental el pasado **10 de septiembre** del año en curso obteniendo los siguientes resultados aprobatorios:

En la vacante de Profesional Especializado II

| TIPO DE PRUEBA | RESULTADOS |
|---------------------|------------|
| General y funcional | 69.69 |
| Comportamental | 74.00 |

En la vacante de Profesional de Gestión III

| TIPO DE PRUEBA | RESULTADOS |
|---------------------|------------|
| General y funcional | 74.74 |
| Comportamental | 74.00 |

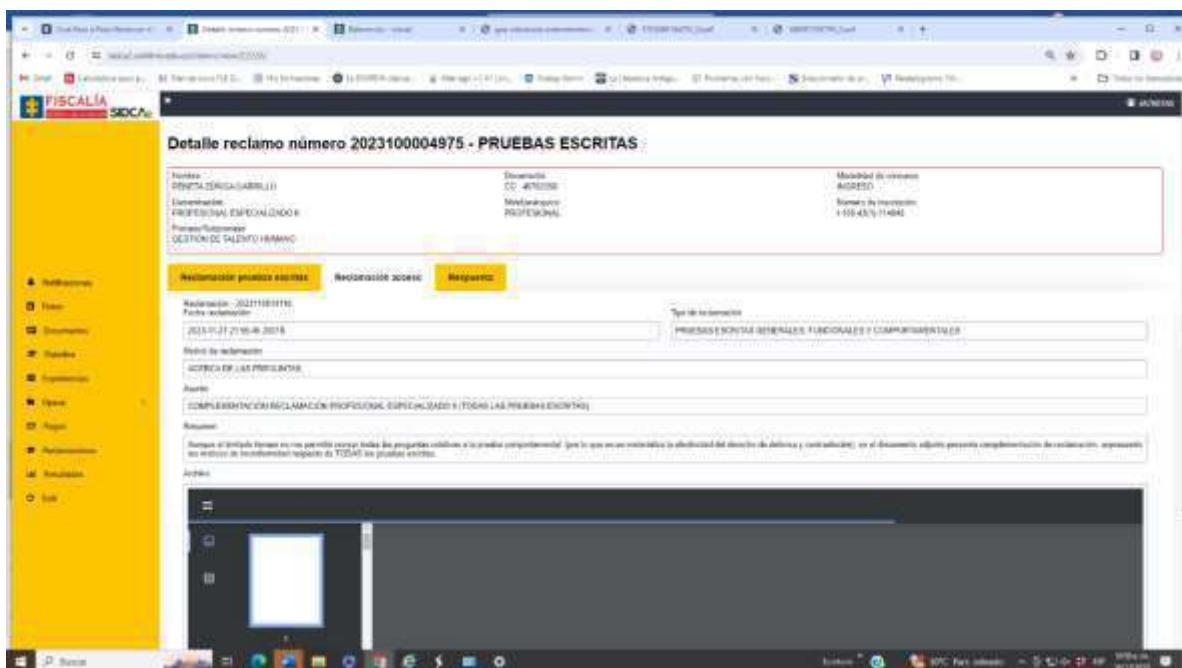
Tercero. En cuanto se habilitó la oportunidad para solicitar el acceso documental, lo hice mediante misiva fechada en **octubre 25 de 2023**, donde además solicité: "(...) **Segundo.** En consonancia con lo anterior, pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, que me permita entender de dónde salió el puntaje; se explique si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado. **Tercero.** Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo en entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación. Constituye una falta de

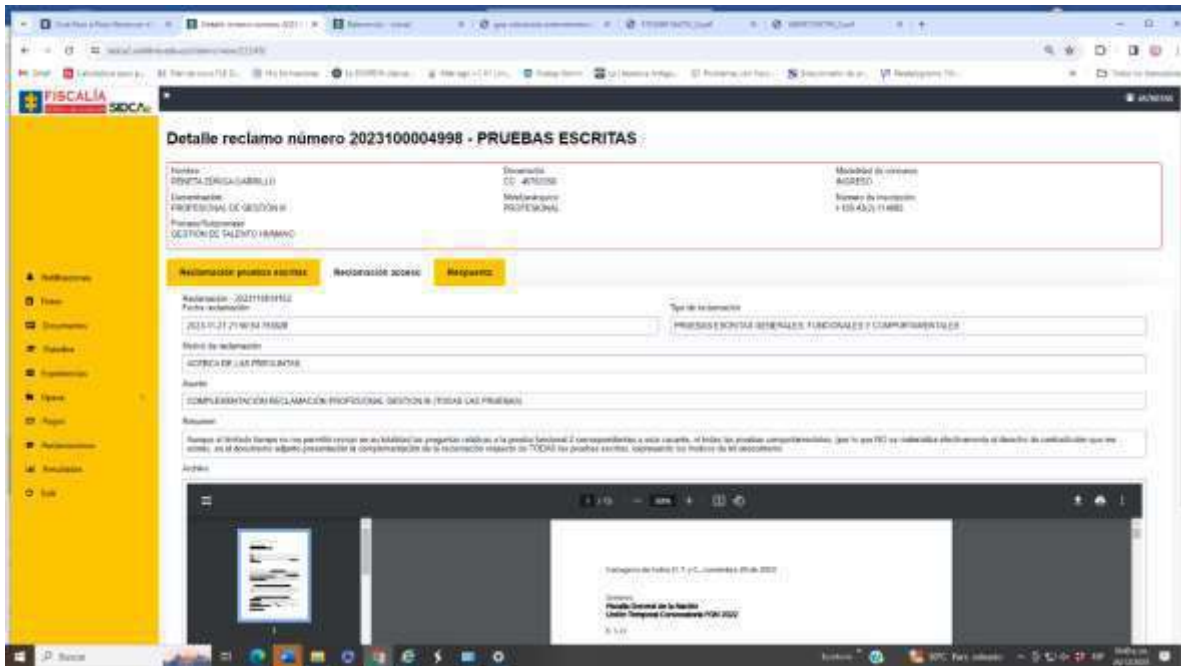
transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA. **Cuarto.** Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental. **Quinto.** Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental”.

Inquietudes a las cuales NO se les dio respuesta, por lo que desconozco aspectos importantes tales como cuántas personas van encima y debajo de mí, qué posición ocupó, etc., lo cual como lo indiqué, le resta transparencia a todo el proceso. Adjunto para los efectos correspondientes el documento de reclamación (acceso documental), radicado en la plataforma.

Cuarto. Después de acceder en un tiempo bastante limitado a los resultados de las pruebas,(lo que me impidió hacer la lectura de todas las documentales), en **noviembre 21** del presente año radiqué en la plataforma SIDCA 2 la complementación de la reclamación, oportunidad en la cual expuse reparos puntuales frente a las preguntas, opciones de respuestas consideradas como válidas y defendiendo las alternativas de respuestas marcadas por la suscrita, sustentando mis inconformidades en leyes, jurisprudencias y documentos varios que constituían la fuente de información frente a cada uno de los aspectos evaluados.

A continuación presento captura de pantalla de la radicación, sin perjuicio de que aporte como prueba el texto completo de los archivos en mención:





Quinto. En líneas generales mi descontento giró en torno a los siguientes aspectos, que no especifico en detalle porque en la documental que aportó de la complementación de la reclamación se desprenden en extenso los motivos de mi descontento con su correspondiente sustento:

5.1 En la vacante de Profesional Especializado II (Visible en 43 folios)

5.1.1 En relación con la prueba general. Expresé mi inconformidad respecto de las preguntas números 7, 8, 9 y 14, dándome a la tarea de presentar argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para sustentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada fue la marcada por la suscrita y para atacar desde el planteamiento de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.1.2. En relación con la prueba funcional (Funcional I). Precisé mi inconformidad respecto de las preguntas números 22, 31, 32, 34, 35, 37, 44, 45, 48, 52, 56, 67, 71, 74, 75 y 88, planteando argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para fundamentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada fue la marcada por la suscrita y para atacar desde la formulación de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.1.3 En relación con la prueba comportamental. Manifesté mi malestar en relación con las preguntas números 182, 183, 187, 192, 199, examinando una a una las conductas esperadas de acuerdo con cada uno de los juicios situacionales que se presentaban.

5.2 En la vacante de Profesional de Gestión III (Visible en 15 folios)

5.2.1 En relación con la prueba general. Expresé mi inconformidad respecto de las preguntas números 7, 8, 9 y 14, dándome a la tarea de presentar argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para sustentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada

fue la marcada por la suscrita y para atacar desde el planteamiento de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.2.2 En relación con la prueba funcional (Funcional II). Precisé mi inconformidad respecto de las preguntas números 114, 118, 135, planteando argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para fundamentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada fue la marcada por la suscrita y para atacar desde la formulación de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.2.3 En relación con la prueba comportamental. Manifesté mi malestar en relación con las preguntas números 182, 183, 187, 192, 199, examinando una a una las conductas esperadas de acuerdo con cada uno de los juicios situacionales que se presentaban.

Sexto. Aunque en teoría el aspirante dentro de un concurso de méritos tiene la garantía de expresar los motivos de su desacuerdo con las preguntas, respuestas, puntajes, etc. en la praxis, la respuesta a la complementación es un monólogo con libreto anticipado donde el operador de la prueba se limita a indicar cuál es en su sentir la repuesta correcta con prescindencia total de análisis de los argumentos, razones o explicaciones dados por los participantes.

Séptimo. En el Boletín informativo # 13 se señaló que en **noviembre 29 de 2023** se publicarían en la plataforma SIDCA 2 las respuestas a la complementación de las reclamaciones, así:

BOLETÍN INFORMATIVO NO. 13
Concurso de Méritos FGN 2022
Noviembre 20 de 2023

**LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
Y LA U.T CONVOCATORIA FGN 2022**

Informan que,

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 29 del Acuerdo No. 001 de 2023, el **29 de noviembre de 2023** se publicarán las respuestas a las reclamaciones por los resultados preliminares de las pruebas escritas y los **RESULTADOS DEFINITIVOS** de estas Pruebas. Para conocer la respuesta a las reclamaciones y el resultado definitivo, cada aspirante debe ingresar a la plataforma **SIDCA2** con su usuario y contraseña.

Nota. Contra la decisión que resuelve las reclamaciones **NO** procede ningún recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

[Clic aquí](#)

Séptimo. En efecto, en **noviembre 29 de 2023** las accionadas publicaron en la plataforma SIDCA 2 la “respuesta” de la complementación de la reclamación, en la cual, además de que

no contestaron lo planteado desde la reclamación inicial¹, TAMPOCO hubo un examen del contenido de nuestro desacuerdo, ni de los sustentos varios

En efecto, las accionadas se limitaron a enlistar la mayoría de las preguntas reclamadas y las respuestas que según ellos eran correctas, señalando que en cada caso no me asistía la razón.

También se fueron por la tangente, valiéndose de leguleyadas para no atender las solicitudes concretas de información que formulé desde la reclamación inicial sobre el# de personas que me antecedían y estaban por detrás, así como mi posición provisional, dando la apariencia de haber “respondido” cada uno de los interrogantes.

Octavo. En **noviembre 30** del año en curso las accionadas publicaron los resultados de la valoración de antecedentes, asignándome **90 puntos** sobre 100 posibles, por haber obtenido las máximas calificaciones en los ítems evaluados, esto es, 40 puntos de experiencia laboral relacionada; 10 puntos de experiencia profesional; 30 puntos de educación formal, 10 puntos de educación informal y me asignaron cero puntos en experiencia docente, pese a haber aportado un certificado donde demuestro haber cumplido en muchedumbre los requisitos para acceder a esos diez (10) puntos restantes.

En la Guía de Orientación para la Valoración de Antecedentes, (que adjunto como prueba), se observa los criterios a evaluar en los cargos profesionales, visibles en la página 8 de dicho documento, así:

Tabla 2

Ponderación general de los factores de mérito en la prueba de Valoración de Antecedentes (VA)

| NIVEL JERÁRQUICO | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
|------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| | Experiencia Profesional Relacionada | Experiencia Profesional | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| PROFESIONAL | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| TÉCNICO | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | 100 |
| ASISTENCIAL | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir del artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023.

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN **CONCURSO DE MÉRITOS** **2022**

Noveno. Estando en la oportunidad legal, en **diciembre 6 de 2023**, presenté reclamación porque no se me asignaron los diez (10) puntos de experiencia docente muy a pesar de haber aportado un certificado fechado en noviembre 8 de 2004 donde se señala que me desempeñé como docente de medio tiempo en la Corporación Universitaria Rafael Núñez por labor contratada en diferentes periodos sucesivos, así:

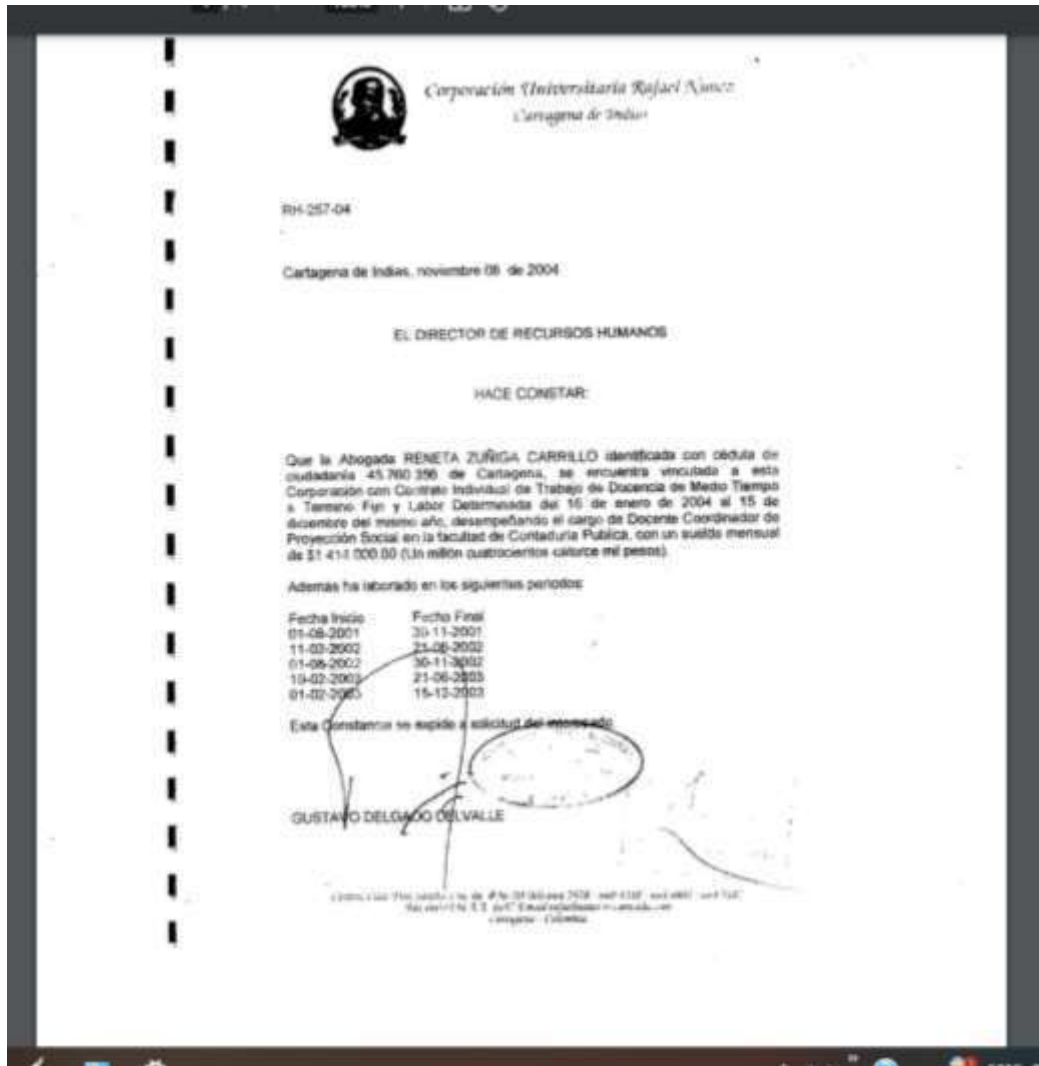
- a) Enero 16 a diciembre 15 de 2004 (11 meses);

¹ A lo cual hice referencia en el hecho tercero de esta demanda.

- b) Agosto 1 a 30 noviembre 2001 (4 meses),
- c) Febrero 11 a junio 21 de 2002 (4 meses y 10 días);
- d) Agosto 1 a 30 de noviembre de 2002 (4 meses);
- e) Febrero 10 a junio 21 de 2003 (4 meses y 11 días);
- f) Febrero 1 a diciembre 15 de 2003 (11 meses y 14 días)

Expuse además que es un hecho aceptado en el contexto nacional que la jornada de medio tiempo tienen una intensidad horaria de 4 horas diarias (24 semanales), por lo que solo con un poco más de un (1) mes, un docente de medio tiempo de servicio excede las 100 horas cátedras que exigen para asignar los 10 puntos máximos que otorga el ítem.

El certificado en comento es el siguiente:



Décimo. El documento fue cargado oportunamente en la plataforma bajo el rótulo de experiencia y al mismo se hace referencia en el acápite de valoración de antecedentes

bajo el título de “Experiencia No aplica” y asignándole cero puntos, como se aprecia en las siguientes capturas de pantalla.



Décimo primero. En **diciembre 22** del presente año las accionadas publicaron en la plataforma SIDCA 2 la respuesta a la reclamación que planteé frente a la valoración de antecedentes indicando que la certificación no es válida porque no se señala la intensidad horaria y tampoco se puede “inferir”.

Lo anterior no obstante que en la Guía de Orientación de la Valoración de los Antecedentes se señala que en la experiencia docente en la página 28 se señala que la actividad docente puede ser de medio tiempo y a través de contrato por obra o labor contratada, que fue precisamente lo que se me certificó.

UT CONVOCATORIA FGN 2022

Para el nivel técnico y asistencial, primero se deberá llegar al máximo de experiencia relacionada y si posee tiempo adicional se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia laboral.

Los documentos que no sean claros y legibles no se evaluarán en la Prueba de VA, y no se podrán corregir o complementar, ni aclarar con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, en ninguna de las etapas del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

Más arriba, en la página 25, al hacer alusión al medio tiempo remiten a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo que regula la jornada completa e incompleta. En efecto, Su Señoría puede consultar que el artículo 161 antes de la modificación que le introdujo el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, señalaba que la jornada laboral completa era de 48 horas semanales.

En caso de presentarse experiencia traslapada, esto es, periodos simultáneos en dos o más certificaciones de una o varias empresas, no es posible contabilizar dos veces el mismo periodo de experiencia, salvo que se trate de certificados de medio tiempo o por horas, que sumados no excedan ocho (8) horas diarias.

25

UT CONVOCATORIA FGN 2022

Por lo tanto, se calculará el número de días laborados, dividiendo el número total de horas entre ocho (8), para determinar la cantidad de días efectivamente trabajados, tal como lo ordena el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Décimo segundo. Una jornada de medio tiempo permite que sea determinable el tiempo laborado como docente, máxime, si como lo indiqué arriba, bastaba acreditar haber laborado un poco más de un mes con la vinculación que tuve a través de contratos de medio tiempo por labor determinada.

Al haber tenido dicha vinculación por un poco más de tres años, es claro que demuestro en muchedumbre el tiempo mínimo y número de horas mínimas requeridas para que se me asignen los diez (10) puntos con lo cual completaría cien (100) puntos de cien (100) posibles en la valoración de antecedentes.

Puntajes en experiencia docente

| NÚMERO DE HORAS CÁTEDRA ACUMULADAS | PUNTAJE MÁXIMO |
|------------------------------------|----------------|
| 100 o más | 10 |
| Entre 81 y 99 | 8 |
| Entre 61 y 80 | 6 |
| Entre 41 y 60 | 4 |
| De 20 a 40 | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

CONCURSO DE MÉRITOS

2022

Décimo tercero. La falta de materialización en un plano real del derecho que nos asiste a los aspirantes dentro del concurso a presentar reclamaciones y que están sean resueltas desvirtuando los argumentos y las razones por nosotros propuestas constituye una violación al Debido Proceso, Buena fe, Confianza legítima, entre otras garantías constitucionales.

Así mismo constituye una violación grosera de los Principios de transparencia, imparcialidad, etc. el hecho de que NO se haya ponderado debidamente la experiencia docente pese a que resulta fácil inferir la intensidad horaria que cumplí durante más de tres (3) años pese que bastaba con demostrar haber dado un poco más de un mes de clases con mi vinculación laboral de medio tiempo.

Es una vergüenza que atenta contra las más mínimas garantías que a estas alturas desconozca si tengo o no opciones dentro del concurso, porque no fueron publicados los resultados generales con la excusa del derecho a la intimidad, como si los aspirantes conociéramos el número de inscripción de los otros contendores. Esta forma de proceder deja mucho que pensar.

Un Estado Social de Derecho es incompatible con actuaciones clandestinas u oscuras y los participantes de los concursos públicos no podemos estar sometidos al arbitrio de los organizadores de las pruebas.

En aras de no abundar en líneas y porque me tomé con seriedad la complementación de la reclamación², donde se puede apreciar cómo desvirtúo cada una de las opciones presentadas como correctas³, mi intención es que el operador de justicia advierta que la

² Aun a sabiendas de que la constante es que no se escuchan, ni atienden los argumentos del reclamante, que contra esa decisión de las accionadas no hay recursos y que por la vía judicial por tutela, aunque desde nuestra perspectiva sean notorias las violaciones de los derechos fundamentales, (empezando porque no hay una materialización del derecho de defensa y contradicción porque es un espacio reservado exclusivamente para que las accionadas digan cuáles son en su sentir las respuestas), las decisiones judiciales que brindan amparo son excepcionálísimas.

³ A esto se reduce en la praxis la "respuesta" a la complementación de reclamación a que el aspirante señale unas preguntas y las accionadas digan las respuestas. ¿Es ese el núcleo esencial del derecho de defensa y contradicción?

reclamación se reduce a solicitar acceso documental⁴ y la complementación de la reclamación es una **mera formalidad** en la que en apariencia se brinda a los aspirantes la oportunidad de expresar su inconformidad, cuando en realidad las accionadas contaban con un formato a través del cual enlistaban las preguntas materia de objeción y se limitaban a "justificar", -como bien lo dicen-, las respuestas que consideraban correctas en cada pregunta.

Así las cosas, en modo alguno se dieron a la tarea de desvirtuar o rebatir de manera individualizada los argumentos que expuse frente a cada una de las preguntas, en la medida en que obraron con TOTAL desconocimiento de las razones planteadas, eludiendo su obligación de referirse de manera particular frente a cada una de ellas.

De hecho, se advierte que pareciera que la reclamación de la suscrita hubiera consistido en que se me suministraran las "respuestas válidas y su justificación", y no que hubiera presentado reparos puntuales que merecieran un pronunciamiento concreto. Su Señoría, el hecho de que en el plano real cualquier lector pudiera tener este convencimiento, no puede dar lugar a considerar que no se atendió la esencia del derecho de petición, defensa, debido proceso y contradicción que engloba la mal llamada reclamación.

Esta es la razón por la cual, además, solicito que en el estudio del caso el despacho aplique el Principio constitucional de Prevalencia del Derecho Sustancial sobre el Formal.

Décimo Cuarto. En la praxis NO se le dio un verdadero trámite a la reclamación y me siento burlada, porque, como lo puede constatar Su Señoría, invertí un tiempo importante al preparar las 58 hojas que conformaron la complementación de la reclamación, sin mencionar las invertidas frente a la mezquina valoración de antecedentes que me hicieron, asegurándome de darle el correspondiente sustento a cada uno de mis reparos; he sido diligente accionando en cada uno de los escenarios que interpretaba constituía una garantía para la efectividad de mis derechos y tenía una expectativa razonable de que, -con el peso de los argumentos expuestos-, los puntajes asignados iban a ser ajustados. Guardando el símil, -y con todo respeto-, sería tanto como si Su Señoría, frente a un recurso de reposición en total desprecio y desconocimiento de las razones expuestas por las partes, se limitara a expedir decisiones, manteniendo siempre incólumes todas ellas.

Infortunadamente viendo el malestar colectivo que embarga a los aspirantes es difícil no llegar a concluir que los participantes del concurso de méritos somos la parte débil y en este enfrentamiento asumimos la posición de David frente a Goliat.

Décimo Quinto. Mediante el anuncio # 15 de diciembre 15 del año en curso las accionadas informaron que en diciembre 27 se publicarían los consolidados definitivos por lo que es muy importante que se hagan las revisiones y ajustes que corresponden.

⁴ Porque si se elevan solicitudes adicionales, como en mí caso, son ignoradas completamente.

AVISOS INFORMATIVOS



BOLETÍN INFORMATIVO NO. 15

Concurso de Méritos FGN 2022

Diciembre 15 de 2023

**LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
Y LA U.T CONVOCATORIA FGN 2022**

INFORMAN QUE:

En cumplimiento a lo establecido en los artículos 35 y 36 del Acuerdo N°001 de 2023, **el 22 de diciembre de 2023** se publicarán las respuestas a las reclamaciones por los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA) y **los RESULTADOS DEFINITIVOS** de esta prueba. Para conocer la respuesta a las reclamaciones y el resultado definitivo, cada aspirante deberá ingresar a la plataforma SIDCA2 con su usuario y contraseña.

Nota. Contra la decisión que resuelve las reclamaciones NO procede ningún recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

La publicación de los puntajes **CONSOLIDADOS DEFINITIVOS** se realizará el **27 de diciembre de 2023** a través de la plataforma SIDCA2 ingresando con su usuario y contraseña.



Décimo Sexto. Como quiera que se vulneraron varios derechos fundamentales de la suscrita en la “respuesta” de la reclamación⁵ y de la complementación de la reclamación, y el desacuerdo expresado frente a la valoración de antecedentes, y que hice uso de éstos últimos, son justamente los mecanismos ordinarios de defensa que procede y frente a la cual NO hay recurso alguno, - como se lee en cada una de las decisiones-, acudo ante su despacho en aras de que se salvaguarden los mismos en la medida en que cualquier acción frente a la jurisdicción contenciosa administrativa harían nugatorio mis derechos.

PETICIONES

Bajo las premisas anteriores, solicito la tutela judicial de los derechos fundamentales señalados en el siguiente acápite y que ordene a las accionadas respecto de las dos vacantes en que participé a que dentro de las 24 horas siguientes proceda a:

- a) Suspender provisionalmente la actuación administrativa dentro del Concurso de Méritos FGN 2022 en dos cargos en la modalidad ingreso, que tiene por objeto proveer, entre otros los cargos de Profesional Especializado II, con # de inscripción I-108-43(1)-114045, área de Gestión del Talento Humano y Profesional de Gestión III, con #inscripción I-109-43(2)-114095, área de Gestión de Talento Humano
- b) Atender las solicitudes formuladas en la reclamación inicial, especialmente las relativas a las posiciones de los aspirantes, con el ánimo de dotar de publicidad y transparencia la actuación administrativa.

⁵ Insisto, la única “respuesta” que obtuve fue haber sido citada a la diligencia de exhibición documental.

- c) Atender la complementación de la reclamación contenida en el escrito radicado por la suscrita en la Plataforma SIDCA 2 en noviembre 21 de 2023, mediante un pronunciamiento completo, oportuno y de fondo frente a cada uno de los reparos formulados, exponiendo las razones y los soportes, (institucionales, legales, doctrinales, etc.) que desvirtúan los argumentos expuestos.
- d) Asignar diez (10) a la experiencia docente a partir del tiempo de servicio y la intensidad de horas cátedras que se infieren y resultan plenamente determinables a partir del certificado expedido por el Director de recursos humanos de la Corporación Universitaria Rafael Núñez en noviembre 8 de 2004.
- e) Concedidas las peticiones contempladas en los literales anteriores, se ordene a las accionadas realizar el ajuste de la valoración de antecedentes personales asignándome diez (10) puntos para completar los cien (100) posibles dentro de este ítem, y en caso de que resulte pertinente, hagan también lo propio puntaje en las Pruebas general, funcional y comportamental, haciendo las variaciones que correspondan en mi posición dentro de la lista de elegibles.

DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS/ FUNDAMENTOS DE LA VIOLACIÓN

Por lo anteriormente expuesto, Señor Juez, acudo ante usted para que se tutelen los derechos fundamentales del suscrito de PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN, IGUALDAD, ACCESO A EMPLEO PÚBLICO, PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL SOBRE EL FORMAL, VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA TALES COMO LA PUBLICIDAD, TRANSPARENCIA, MORALIDAD, IMPARCIALIDAD, LEGALIDAD Y BUENA FÉ (CONFIANZA LEGÍTIMA, SEGURIDAD JURÍDICA, RESPETO AL ACTO PROPIO), EL MERITO, entre otros.

- **DERECHO DE PETICIÓN EN MATERIA DE CONCURSOS PÚBLICOS (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativa, Sección Quinta, Radicado 25000-23-36-000-2015-02718-01(AC) de febrero 4 de 2016, M. P. Alberto Yepes Barreiro)**

“Le asiste razón al peticionario, toda vez que la respuesta otorgada por la universidad no fue de fondo y no se refirió de manera completa a todos los asuntos planteados. Así, en la reclamación elevada por el accionante, se hizo una argumentación individualizada frente a cada pregunta, indicando los motivos por los cuales debía ser eliminada.

Conforme a lo anterior, la institución educativa debió dar respuesta puntual a cada uno de los cargos expuestos por el actor, sin embargo, como se evidencia del texto transcrito, contestó de manera general y elusiva, haciendo un recuento del proceso de diseño de las pruebas”. (Negrillas fuera del texto)

- **DEBIDO PROCESO, DEFENSA, CONTRADICCIÓN, GARANTÍA DE PUBLICIDAD (Sentencia T-049 de 2019)**

La jurisprudencia constitucional ha señalado que el respeto al debido proceso involucra *los derechos de defensa, contradicción y controversia probatoria, el derecho de impugnación, y la garantía de publicidad de los actos de la Administración*⁶. Esto significa el deber de la entidad administradora del concurso de *(i) fijar de manera precisa y concreta las condiciones, pautas y procedimientos del concurso, (ii) presentar un cronograma definido para los aspirantes*⁷, *(iii) desarrollar el concurso con estricta sujeción a las normas que lo rigen y, en especial, a las que se fijan en la convocatoria, (iv) garantizar la transparencia del concurso y la igualdad entre los participantes*⁸, *(v) asegurar que los participantes y otras personas que eventualmente puedan tener un interés en sus resultados, tienen derecho a ejercer control sobre la forma como se ha desarrollado*⁹ y *(vi) no someter a los participantes a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas*¹⁰. En tales términos, esta Corte ha indicado que la acción de tutela procede únicamente ante la necesidad de *adoptar las medidas que se requieran para que las personas que se consideren afectadas por las irregularidades detectadas en un concurso puedan disfrutar de su derecho*¹¹. (Negrillas fuera del texto).

➤ **DEBIDO PROCESO Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA FUNCIÓN PÚBLICA (Sentencia T-682 de 2016)**

“El Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”. (Negrillas fuera del texto)

➤ **DEBIDO PROCESO Y GARANTÍAS EXTENDIDAS AL CIUDADANO EN VIRTUD DEL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (Sentencia SU 913 de 2009)**

“(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los

⁶ Sentencia T-604 de 2013.

⁷ Sentencia T-682 de 2016.

⁸ Sentencia T-470 de 2007.

⁹ Sentencia T-286 de 1995.

¹⁰ Sentencia T-682 de 2016.

¹¹ Sentencia T-604 de 2013.

participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la personas que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido". (Negritas fuera del texto)

➤ **DERECHO DE PETICIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (Sentencia T-180 de 2015)**

A juicio de este Tribunal, tiene relación con el artículo 209 de la Carta Política, que regula los principios de la función pública, como quiera que las solicitudes de las personas configuran por excelencia, la forma con la cual se inician las actuaciones de las autoridades, las cuales deben ceñirse a tales valores superiores. En el procedimiento del derecho de petición, las entidades estatales y particulares deben actuar guiadas por la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad. Resaltó el nexo del derecho de petición con la función pública, al advertir que esa garantía implica el *"establecimiento de una comunicación efectiva entre la Administración y los Ciudadanos, cuya fluidez y eficacia constituye una exigencia impostergable para los ordenamientos organizados bajo la insignia del Estado Democrático de Derecho"*¹². Respecto de su núcleo esencial, la jurisprudencia constitucional ha concluido que la petición incluye¹³:

"1. La posibilidad cierta y efectiva de elevar, en términos respetuosos, solicitudes ante las autoridades, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas.

2. La obtención de una respuesta que tenga las siguientes características:

(i) Que sea oportuna;

(ii) Que resuelva de fondo, en forma clara y precisa lo solicitado lo cual supone que la autoridad competente se pronuncie sobre la materia propia de la solicitud de manera completa, sin evasivas respecto a todos y cada uno de los asuntos planteados.

(iii) Que la respuesta sea puesta en conocimiento del peticionario.¹⁴ (Negritas fuera del texto)

En relación con la obligatoriedad de brindar una contestación de fondo, esta Corporación ha manifestado que *"la respuesta de la Administración debe resolver el asunto, no admitiéndose en consecuencia respuestas evasivas, o la simple afirmación de que el asunto se encuentra en revisión o en trámite"*¹⁵. (Negritas fuera del texto)

➤ **PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL SOBRE EL FORMAL (Sentencias T-283 de 1994)**

¹² Sentencia T-534 de 2007.

¹³ Ver, entre otras, las sentencias T-944 de 1999, T-377 de 2000, T-447 de 2003, T-734 de 2004, C-510 de 2004, T-915 de 2004, T-855 de 2004, T-737 de 2005, T-236 de 2005, T-718 de 2005, T-627 de 2005, T-439 de 2005, T-275 de 2005, T-725 de 2012.

¹⁴ Sentencias T-1089 de 2001, T-219 de 2001, T-249 de 2001, T-377 de 2000.

¹⁵ Sentencias T-106 de 2010, T-046 de 2007, T-377 de 2000 y T-897 de 2007.

*“Cuando el artículo 228 de la Constitución establece que en las actuaciones de la Administración de Justicia “prevalecerá el derecho sustancial”, está reconociendo que el fin de la actividad jurisdiccional, y del proceso, es la realización de los derechos consagrados en abstracto por el derecho objetivo, y, por consiguiente, la solución de los conflictos de intereses. Es evidente que, en relación con la realización de los derechos y la solución de los conflictos, el derecho procesal, y específicamente el proceso, es un medio.” En materia de tutela, en desarrollo del principio contemplado en el artículo 228 constitucional, se dijo que de manera excepcional podría el juez alejarse del procedimiento establecido con el fin de proteger el derecho sustancial: **“La interpretación adecuada de la primacía anotada significa que los procedimientos legales adquieren su sentido pleno en la protección de los derechos de las personas. En consecuencia, cuando la aplicación de una norma procedimental pierde el sentido instrumental y finalista para el cual fue concebida y se convierte en una mera forma inocua o. más grave aún. Contraproducente, el juez de tutela debe obviar el trámite formal en beneficio del derecho fundamental afectado.”** (Negrilla fuera del texto)*

PRUEBAS

Para acreditar lo expuesto solicito se tengan como pruebas las siguientes:

- Acuerdo No. 001 de 2023 que fija los términos y condiciones para el concurso.
- Reclamación inicial adiada en octubre 25 de 2023 a través del cual solicité acceso documental y formulé otras solicitudes respecto de las vacantes en que me inscribí.
- Complementación de la reclamación inicial calendada en noviembre 21 de 2023.
- Respuesta de las accionadas a la complementación de la reclamación, publicada en noviembre 29 del presente año.
- Guía de valoración de antecedentes.
- Reclamación a los resultados de la valoración de antecedentes efectuada en diciembre 6 de 2023.
- Certificado expedido en noviembre 8 de 2004 por la Corporación Universitaria Rafael Núñez.
- “Respuesta” a la reclamación de la valoración de antecedentes publicada en diciembre 22 del año en curso.

JURAMENTO

Manifiestos bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto Acción de Tutela ante otra autoridad judicial por los mismos hechos y derechos.

NOTIFICACIONES

La FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN/COMISIÓN DE CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN, recibe notificaciones en los correos electrónicos jur.notificacionesjudiciales@fiscalia.gov.co, juridicanotificacionestutela@fiscalia.gov.co, los cuales se extraen de la página web de la entidad.

La **UNIÓN TEMPORAL CONVOCATORIA FGN 2022** en el correo electrónico infosidca2@unilibre.edu.co

La suscrita recibe notificaciones y requerimientos en mi residencia ubicada en la zona norte, Km 12, Cartagena Laguna Club, bloque Robles 6, apartamento 3 C. Correo Electrónico renetazunigac@gmail.com. Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZ' with a flourish.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena



ACUERDO No. 001 DE 2023 (20 de febrero de 2023)

“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”

LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en los artículos 4° y 13° y el numeral 7 del artículo 17 del Decreto Ley 020 de 2014, y

CONSIDERANDO QUE:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso y ascenso en estos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Por su parte, el artículo 253 de la Carta Política dispone “(...) *La ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, **al ingreso por carrera** y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia*”.

El Presidente de la República, en uso de las facultades extraordinarias otorgadas en la Ley 1654 de 2013, expidió los Decretos 016, 017, 018 y 020 de 2014, que en su orden, el primero modificó la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación, el segundo definió los niveles jerárquicos, modificó la nomenclatura y estableció los requisitos y equivalencias para los empleos, el tercero modificó la planta de cargos de la Fiscalía General de la Nación y, el cuarto clasificó los empleos y expidió el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación.

Con la implementación de los Acuerdos de Paz para la terminación del conflicto armado, el Presidente de la República, haciendo uso de las facultades otorgadas en el artículo 2 del



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 2 de 37

Acto Legislativo 01 de 2016^[1], expidió el **Decreto Ley 898 de 2017 (29/05/2017)** "**Por el cual se crea al interior de la Fiscalía General de la Nación la Unidad Especial de Investigación (...) y, en consecuencia, se modifica parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, la planta de cargos de la entidad y se dictan otras disposiciones**", razón por la cual, se modifican los Decretos Ley 016 y 018 de 2014, de manera tal que, en materia de estructura y conformación de la planta de personal de la Entidad, el Decreto Ley 898 de 2017 es el vigente a la fecha.

El Decreto Ley 020 de 2014, en su artículo 2º define el sistema especial de carrera de la Fiscalía General de la Nación como (...) "*Un sistema técnico de administración de personal que, en cumplimiento de los principios constitucionales de la función pública, busca garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos, previa demostración del mérito; proteger los derechos de los servidores a la estabilidad y permanencia en los mismos; desarrollar las capacidades técnicas y funcionales del servidor mediante la capacitación, los estímulos y el ascenso. Así mismo, pretende la eficiencia y eficacia de la función que cumplen los servidores, evaluada a través del desempeño del cargo y de las competencias laborales*".

A su turno, el artículo 4º del Decreto Ley antes citado, indica que la administración de la carrera especial corresponde a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y el artículo 13 dispone que: (...) "*La facultad para adelantar los procesos de selección o concurso para el ingreso a los cargos de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de las entidades adscritas, es de las Comisiones de la Carrera Especial de que trata el presente Decreto Ley, la cual ejercerá sus funciones con el apoyo de la Subdirección de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía o de la dependencia que cumpla dichas funciones o las de talento humano en las entidades adscritas. Para la ejecución parcial o total de los procesos de selección o concurso, la Fiscalía General de la Nación y las entidades adscritas podrán suscribir convenios interadministrativos preferencialmente con la Institución Educativa adscrita a la Fiscalía General de la Nación, siempre que esta institución cuente con la capacidad técnica, logística y de personal especializado en la materia; de lo contrario, las Comisiones de Carrera Especial podrán suscribir contratos o convenios para tal efecto con otros organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia*".

Por su parte, el artículo 7º del mismo Decreto Ley, establece que los empleos de la Fiscalía están distribuidos en grupos, así: 1) Grupo de Fiscalía, integrado por empleos de cualquier nivel jerárquico y denominación, que tienen asignadas funciones relacionadas con el

[1] Acto Legislativo 01 de 2016 "Por medio del cual se establecen instrumentos jurídicos para facilitar y asegurar la implementación y el desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera".



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 3 de 37*

ejercicio de la acción y el proceso penal a cargo de la entidad, y pertenecen a la planta de Fiscalías; 2) Grupo de Policía Judicial, integrado por los empleos, de cualquier nivel jerárquico y denominación, que tienen asignadas funciones de policía judicial a cargo de la entidad, y pertenecen a la planta de Policía Judicial; y, 3) Grupo de Gestión y Apoyo Administrativo, integrado por los empleos de cualquier nivel jerárquico y denominación, que tienen asignadas funciones estratégicas, de apoyo a la gestión misional o funciones de carácter administrativo, y pertenecen a la planta del área administrativa de la Fiscalía.

En relación con los concursos o procesos de selección para proveer los cargos de la Fiscalía General de la Nación, el referido Decreto Ley 020 de 2014, en sus artículos 22, 23 y 24, dispone que estos podrán ser de ingreso y de ascenso, señalando que en los de ingreso, podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos, sin ningún tipo de discriminación, y que se podrán adelantar concursos de ascenso con el fin de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores que ostenten derechos de carrera especial en la Fiscalía General de la Nación y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal.

Mediante Resolución No. 001 del 29 de enero de 2018, la Fiscalía General de la Nación expidió el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, Versión 4, el cual se encuentra vigente a la fecha.

Con fundamento en lo anterior y en cumplimiento de lo ordenado por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera – Subsección "B", dentro del proceso con radicado 25000234100020200018500, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesión del 20 de enero de 2021, determinó la realización de un concurso de méritos para la vigencia 2022 para la provisión de 1.000 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, en las modalidades de ascenso e ingreso, conforme lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.

Posteriormente, en sesión del 02 de marzo de 2022, por unanimidad de los miembros de la Comisión de la Carrera Especial, se aprobó el Concurso de Méritos FGN 2022, tal como consta en el Acta 203 de la misma fecha, con una oferta de 1.050 vacantes certificadas por la Subdirección de Talento Humano; de otro lado, mediante Resolución No. 004 de 2022¹ se declararon desiertas seis (6) vacantes ofertadas en el Concurso FGN 2021, por lo que es preciso adicionarlas en el Concurso de Méritos FGN 2022, para un total de 1.056 vacantes, estableciendo que 314 serán en la modalidad de ascenso y 742 en la modalidad de ingreso, en los términos establecidos en el Decreto Ley 020 de 2014.

¹ Por la cual se declara desierto el concurso de méritos para algunas vacantes, de los empleos ofertados, para proveer 500 vacantes definitivas en las modalidades de ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera.



En este contexto, la Fiscalía General de la Nación adelantó el proceso de selección Licitación Pública No. FGN-NC-LP-005-2022, con el objeto de realizar la contratación de un tercero que desarrollara el Concurso de Méritos FGN 2022, en las modalidades de ascenso e ingreso, desde la etapa de inscripciones hasta la conformación y publicación de las listas de elegibles en firme; no obstante, desarrollado el proceso contractual, el mismo fue declarado desierto mediante Resolución No. 5869 de 2022.

Seguidamente, la Fiscalía General de la Nación adelantó el proceso de selección abreviada de menor cuantía No. FGN-NC-MEC-0006-2022, resultado del cual se suscribió el Contrato No. FGN-NC-0269-2022 entre la Fiscalía General de la Nación y la U.T Convocatoria FGN 2022, que tiene por objeto "*Desarrollar el concurso de méritos, en las modalidades de ascenso e ingreso, desde la etapa de inscripciones hasta la conformación y publicación de las listas de elegibles en firme, para proveer 1.056 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (FGN), pertenecientes al Sistema Especial de Carrera*".

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 del Decreto Ley 020 de 2014, el concurso comprende las siguientes etapas: a) Convocatoria; b) Inscripciones; c) Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos para el desempeño del empleo; d) Publicación de la lista de admitidos al concurso o proceso de selección; e) Aplicación de pruebas de selección; f) Conformación de listas de elegibles; g) Estudio de seguridad y h) Período de Prueba.

En desarrollo de las funciones que le corresponde ejercer a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, entre ellas, la de definir los aspectos técnicos y operativos para la ejecución de los procesos de selección o concursos de la entidad, el 16 de mayo de 2022, se aprobó por unanimidad de todos sus miembros, el Diseño y Estructuración del Concurso de Méritos FGN 2022.

De conformidad con los artículos 7 del Decreto Ley 020 de 2014 y 63 del Decreto Ley 898 de 2017, para el presente Concurso de Méritos el criterio técnico a utilizar para la ubicación de las vacantes objeto de provisión se fundamenta en una ubicación mixta; de una parte, para el caso de los empleos adscritos a los Grupos o Plantas misionales de **Fiscalía y Policía Judicial**, serán ofertadas las vacantes en relación con la denominación de cada uno de los empleos que componen estos grupos, esto es, el número de vacantes total para cada denominación de empleo; detallados en el Anexo No. 1 Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial –OPECE; y de otra parte, para el caso del Grupo **Gestión y Apoyo Administrativo**, la ubicación de las vacantes se encuentra distribuida en relación con los Procesos y Subprocesos del Sistema de Gestión Integral-SGI, de la Entidad.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 5 de 37

En mérito de lo expuesto, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesión del 20 de febrero de 2023.

ACUERDA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA A CONCURSO DE MÉRITOS. Convocar a concurso de méritos 1.056 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, pertenecientes al sistema de carrera especial que rige a la Entidad, 742 vacantes en la modalidad de Ingreso y 314 en la modalidad de Ascenso.

PARÁGRAFO: Para el Concurso FGN 2022 se permitirá que los aspirantes puedan inscribirse, hasta máximo en dos (2) empleos diferentes, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos :

- **Servidores de la FGN que ostenten derechos de carrera especial:** podrán inscribirse en un (1) empleo en modalidad ascenso (el inmediatamente superior del que ostentan derechos de carrera) y en uno (1) en modalidad ingreso, en el que consideren cumplen requisitos.
- **Ciudadanos en general, incluye servidores de la FGN:** podrán inscribirse en hasta dos (2) empleos, en modalidad ingreso, en los que se considere cumplen requisitos, incluyendo aquí a los servidores de la FGN que ostenten o no derechos de carrera

ARTÍCULO 2. ESTRUCTURA DEL CONCURSO DE MÉRITOS. En concordancia con el artículo 27 del Decreto Ley 020 de 2014, el presente concurso de méritos se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes etapas, que aplican para las modalidades de ascenso e ingreso:

1. Convocatoria.
2. Inscripciones.
3. Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos y condiciones de participación para el desempeño del empleo.
4. Publicación de la lista de admitidos al concurso.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 6 de 37

5. Aplicación de pruebas.
 - a. Pruebas escritas
 - i. Prueba de Competencias Generales
 - ii. Prueba de Competencias Funcionales
 - iii. Prueba de Competencias Comportamentales
 - b. Prueba de Valoración de Antecedentes
6. Conformación de listas de elegibles.
7. Estudio de seguridad.
8. Período de Prueba.

ARTÍCULO 3. RESPONSABLE DEL CONCURSO DE MÉRITOS. En virtud del Contrato No. FGN-NC-0269-2022, la U.T Convocatoria FGN 2022, es la responsable de la ejecución del presente concurso de méritos, bajo la supervisión designada para el contrato y los lineamientos de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.

PARÁGRAFO. Para la ejecución y desarrollo de las etapas del Concurso de Méritos FGN 2022, la U.T Convocatoria FGN 2022, dispone del Sistema de Información para el Desarrollo de Carrera Administrativa-**SIDCA2**, el cual estará a disposición de los ciudadanos interesados en participar en el concurso de méritos, en la página web de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, a través del enlace al sitio web <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 4. NORMAS QUE RIGEN EL CONCURSO DE MÉRITOS. El concurso de méritos que se convoca mediante el presente Acuerdo se rige de manera especial por lo establecido en la Ley 270 de 1996, los Decretos Ley 016, 017, 018, 020 y 021 de 2014, el Decreto Ley 898 de 2017, el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (Versión 4 de enero de 2018) y la Resolución No. 0470 del 2014.

El presente Acuerdo es norma reguladora del concurso y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a todos los participantes.

ARTÍCULO 5. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 46 del Decreto Ley 020 de 2014, las fuentes de financiación que conlleva la realización del Concurso de Méritos FGN 2022, son las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago de los derechos de inscripción en este Concurso en cualquiera de sus modalidades, ascenso o ingreso,



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 7 de 37

cuyo valor está definido de acuerdo con el nivel jerárquico del o los empleos a los que aspiren, así:

- **Para empleos del Nivel Profesional:** 1.5 salarios mínimos diarios legales vigentes.
- **Para empleos de los Niveles Técnico y Asistencial:** 1 salario mínimo diario legal vigente.

Los aspirantes podrán efectuar el pago de los derechos de inscripción en el concurso, **por medio virtual -botón PSE-**, el cual estará ubicado en el micrositio destinado para el proceso de pagos (<https://sidca2.unilibre.edu.co/pagos>), en el módulo de la fase de inscripciones; y de manera excepcional por ventanilla en las oficinas del **Banco Popular únicamente durante los primeros cinco (5) días hábiles de inscripciones.**

2. A cargo de la Fiscalía General de la Nación: El monto equivalente al costo total de este concurso de méritos, menos el monto recaudado por concepto del pago de los derechos de inscripción que realicen los aspirantes.

PARÁGRAFO 1. Los aspirantes que opten por participar **en dos (2) empleos** en el concurso de méritos, deben efectuar el pago de los derechos de inscripción **para cada uno** de los empleos escogidos, **de acuerdo con el nivel jerárquico correspondiente.**

PARÁGRAFO 2. La U.T Convocatoria FGN 2022 y la Fiscalía General de la Nación no se hacen responsables del valor que por derechos de inscripción se paguen de manera errada; en consecuencia, no habrá en ningún caso devolución de dinero. Por ello, previo a la inscripción y pago correspondiente para el empleo o empleos seleccionados, en cualquiera de sus modalidades, el aspirante debe revisar todas las condiciones previstas en el presente Acuerdo y documentos complementarios para tal fin.

PARÁGRAFO 3. Los gastos de desplazamiento y demás necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, deberán ser asumidos por el aspirante.

CAPÍTULO II

EMPLEOS OFERTADOS y MODALIDADES DEL CONCURSO

ARTÍCULO 6. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL- OPECE. La Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial -OPECE- objeto del presente concurso de méritos, es la siguiente:



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 8 de 37

**OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL -OPECE
CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2022**

| GRUPO O PLANTA | NIVEL JERÁRQUICO | DENOMINACIÓN EMPLEO | VACANTES | | |
|---------------------------------------|------------------|--|----------|-----------|------------|
| | | | ASCENSO | INGRESO | TOTAL |
| FISCALÍA | PROFESIONAL | Fiscal Delegado ante Jueces Penales de Circuito Especializados | 20 | 16 | 36 |
| | | Fiscal Delegado ante Jueces de Circuito | 60 | 74 | 134 |
| | | Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos | 25 | 109 | 134 |
| | TÉCNICO | Asistente de Fiscal IV | 11 | 11 | 22 |
| | | Asistente de Fiscal III | 11 | 10 | 21 |
| | | Asistente de Fiscal II | 60 | 71 | 131 |
| | | Asistente de Fiscal I | 0 | 7 | 7 |
| POLICÍA JUDICIAL | PROFESIONAL | Investigador Experto | 0 | 7 | 7 |
| | | Profesional Investigador III | 0 | 9 | 9 |
| | | Profesional Investigador II | 0 | 4 | 4 |
| | | Profesional Investigador I | 0 | 13 | 13 |
| | TÉCNICO | Técnico Investigador IV | 10 | 136 | 146 |
| | | Técnico Investigador III | 3 | 0 | 3 |
| | | Técnico Investigador II | 86 | 114 | 200 |
| | | Técnico Investigador I | 0 | 34 | 34 |
| | | Agente de Protección y Seguridad IV | 0 | 6 | 6 |
| Agente de Protección y Seguridad II | 3 | 0 | 3 | | |
| GESTIÓN Y APOYO ADMINISTRATIVO | PROFESIONAL | Profesional Especializado II | 0 | 4 | 4 |
| | | Profesional Especializado I | 2 | 0 | 2 |
| | | Profesional de Gestión III | 8 | 13 | 21 |
| | | Profesional de Gestión II | 0 | 30 | 30 |
| | | Profesional de Gestión I | 0 | 1 | 1 |
| | TÉCNICO | Técnico II | 15 | 25 | 40 |
| | | Técnico I | 0 | 4 | 4 |
| | ASISTENCIAL | Secretario Administrativo III | 0 | 1 | 1 |
| | | Secretario Administrativo II | 0 | 6 | 6 |
| | | Secretario Administrativo I | 0 | 3 | 3 |
| Auxiliar II | | 0 | 1 | 1 | |
| Auxiliar I | | 0 | 12 | 12 | |



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 9 de 37

**OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL -OPECE
CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2022**

| GRUPO O PLANTA | NIVEL JERÁRQUICO | DENOMINACIÓN EMPLEO | VACANTES | | |
|----------------|------------------|---------------------|------------|------------|--------------|
| | | | ASCENSO | INGRESO | TOTAL |
| | | Asistente II | 0 | 4 | 4 |
| | | Conductor II | 0 | 12 | 12 |
| | | Conductor I | 0 | 5 | 5 |
| TOTAL | | | 314 | 742 | 1.056 |

PARÁGRAFO 1. La consulta de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial – OPECE, una vez iniciada la fase de divulgación del presente concurso de méritos, podrá ser realizada en la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, a través del enlace al sitio web <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

PARÁGRAFO 2. La remuneración mensual registrada en la OPECE para cada empleo corresponde a la establecida en el Decreto 457 del 29 de marzo de 2022, por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación; y lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 471 de 2022 en lo que corresponde a la bonificación judicial; cabe señalar que los montos serán actualizados de acuerdo con las normas que se encuentren vigentes al momento de realizar el nombramiento en período de prueba y posesión.

PARÁGRAFO 3. El número de vacantes convocadas en la modalidad de ingreso puede aumentar en el evento que se declaren desiertas vacantes en la modalidad de ascenso.

ARTÍCULO 7. MODALIDAD DE INGRESO: De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Decreto Ley 020 de 2014, el concurso en la modalidad de ingreso pretende la provisión definitiva de los empleos de la Fiscalía General de la Nación, en los cuales podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos requeridos para el desempeño de los empleos, sin ningún tipo de discriminación.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial - OPECE, en esta modalidad de ingreso, comprende un total de setecientos cuarenta y dos (742) vacantes definitivas, las cuales se discriminan en el **Anexo No. 1 OPECE**, que forma parte integral del presente Acuerdo y contenidas en SIDCA2, aplicación a la cual se puede acceder una vez se inicie la fase de divulgación.

ARTÍCULO 8. MODALIDAD DE ASCENSO. Esta modalidad de concurso pretende reconocer la capacitación y desempeño de los servidores que ostenten derechos de carrera



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 10 de 37

en uno de los empleos de la planta de personal del sistema especial de carrera que rige a la Fiscalía General de la Nación y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa Especial -OPECE, en esta modalidad de ascenso, comprende un total de trescientos catorce (314) vacantes definitivas, las cuales se discriminan en el **Anexo No. 1 OPECE**, que forma parte integral del presente Acuerdo y contenidas en SIDCA2, aplicación a la cual se puede acceder una vez se inicie la fase de divulgación.

PARÁGRAFO. En el presente concurso de méritos, para la modalidad de ascenso, la promoción de un empleo opera al inmediatamente superior del que se ostentan derechos de carrera, es decir, a uno de mayor jerarquía, entendido como la denominación y nomenclatura del empleo dentro del mismo grupo o planta (Fiscalía, Policía Judicial y Gestión y Apoyo Administrativo) y únicamente en los niveles técnico y profesional.

ARTÍCULO 9. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que todos los aspirantes, independientemente de la modalidad, ascenso o ingreso, deben cumplir para participar en el presente concurso de méritos:

- a. Ser ciudadano colombiano.
- b. En el caso de los empleos de Fiscal, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 127 de la Ley 270 de 1996, se requiere **ser ciudadano colombiano de nacimiento**, condición que debe ser acreditada por el aspirante.
- c. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este concurso de méritos.
- d. Registrarse en la aplicación SIDCA2.
- e. Cargar en la aplicación SIDCA2 toda la documentación que se pretenda hacer valer para la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y posteriormente en la prueba de Valoración de Antecedentes. Estos documentos podrán ser cargados hasta la fecha de cierre de inscripciones y serán tenidos en cuenta para el o los dos (2) empleos para los cuales decida participar.
- f. Pagar adecuadamente los derechos de inscripción para el o los empleos seleccionados.

PARÁGRAFO 1. En concordancia con el artículo 25 del Decreto Ley 020 de 2014, adicionalmente, para participar en la modalidad de ascenso, el aspirante debe:

- a) Ser servidor público y estar escalafonado en la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y ostentar derechos de carrera en el empleo inmediatamente anterior al seleccionado para concursar, condición que debe mantenerse durante todo el proceso de selección.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 11 de 37

El cumplimiento de este requisito se verificará con la Subdirección de Apoyo a la Comisión de Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación o quien haga sus veces.

- b) Haber obtenido calificación **sobresaliente** en la evaluación de desempeño, correspondiente a la vigencia 2021.

El cumplimiento de este requisito se verificará con la Subdirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación o quien haga sus veces.

- c) No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria, esto es, a la fecha de cierre de inscripciones del concurso.

Estos requisitos **los deberá acreditar el aspirante aportando:**

- Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación, con una fecha de expedición no mayor a tres (3) meses a la fecha de cierre de inscripciones y,
- Certificado de antecedentes fiscales expedido por la Contraloría General de la República, con fecha de expedición no mayor a tres (3) meses a la fecha de cierre de inscripciones.

PARÁGRAFO 2. Es obligación de cada aspirante, acreditar dentro del término establecido, los requisitos antes señalados, excepto los consignados en los literales a) y b) del Parágrafo 1 de este artículo, los cuales serán consultados y verificados directamente con la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 10. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS. Son causales de exclusión, sin importar la modalidad en la que se participe, las siguientes:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir los requisitos mínimos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo o los empleos, para los cuales se inscribió, establecidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, desarrollados en la OPECE para cada uno de los empleos convocados.
3. No aprobar la prueba de carácter eliminatorio establecida para este concurso.
4. Ser suplantado por otra persona en la presentación de las pruebas previstas en este



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 12 de 37

concurso de méritos.

5. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este concurso de méritos.
6. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este concurso de méritos.
7. Transgredir las disposiciones contenidas, tanto en el presente Acuerdo, como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este concurso de méritos.
8. Para los interesados en participar en la modalidad de ascenso, no acreditar derechos de carrera en la Fiscalía General de la Nación en el empleo inmediatamente anterior al de su interés o no mantener esta condición durante todo el concurso y no contar con calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño del año 2021.

PARÁGRAFO 1. Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este concurso de méritos, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales o administrativas a que haya lugar. El trámite de exclusión es responsabilidad de la U.T Convocatoria FGN 2022, el cual se realizará garantizando el debido proceso, de acuerdo con la causal que sea aplicable, salvo las ocasionadas por el resultado negativo del Estudio de Seguridad que se surtan al momento del nombramiento en período de prueba.

PARÁGRAFO 2. Los servidores con derecho de carrera que se presenten a un empleo vacante en la modalidad de ascenso, que se retiren del servicio y pierdan los derechos de carrera especial, serán excluidos de manera automática del proceso de selección en la etapa en que se encuentren, sin que se requiera adelantar actuación administrativa de exclusión.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, en virtud del principio de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz y actuar en el marco de la ley.

CAPÍTULO III

DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 11. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 30 del Decreto Ley 020 de 2014, con una antelación no inferior a diez (10) días hábiles previos al inicio de las inscripciones, se publicará el presente Acuerdo de Convocatoria, a través de la página web de la Fiscalía General de la Nación, www.fiscalia.gov.co, la red informática interna de la Entidad denominada FISCALNET, y en el enlace a la aplicación **SIDCA2** <https://sidca2.unilibre.edu.co>. Así mismo, la U.T Convocatoria FGN 2022, publicará



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 13 de 37*

un anuncio en cualquier medio de comunicación de amplia circulación nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo previamente citado.

ARTÍCULO 12. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 020 de 2014, antes de iniciarse la etapa de inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto, hecho que será comunicado por los mismos medios utilizados para su divulgación.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio y fecha de recepción de inscripciones, aplicación y acceso de las pruebas, fecha de respuesta a reclamaciones y publicación de las listas de elegibles.

La modificación de la fecha de las inscripciones se divulgará por los mismos medios utilizados para la divulgación de la convocatoria, por lo menos con dos (2) días de anticipación a la fecha de iniciación del periodo adicional.

Las modificaciones relacionadas con fechas o lugares de aplicación de las pruebas serán publicadas a través de la página web de la Fiscalía General de la Nación con enlace a la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, con mínimo dos (2) días de anticipación a la fecha inicialmente prevista para la aplicación de las pruebas.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA.

ARTÍCULO 13. CONDICIONES PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN. Para participar en este concurso de méritos, en la modalidad de ascenso o de ingreso, antes de iniciar el trámite de inscripción, los aspirantes deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. Las inscripciones se realizarán únicamente a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.
- b. Es responsabilidad exclusiva de los aspirantes consultar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial - OPECE, en la aplicación SIDCA2.
- c. Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas en el presente Acuerdo, aprobadas por la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.
- d. Con la inscripción, el aspirante acepta que el medio de información y divulgación oficial para el presente proceso de selección será la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, por tanto, deberá consultarlo permanentemente. De igual forma, la U.T Convocatoria FGN 2022 **podrá** comunicar a los aspirantes,



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 14 de 37

información relacionada con el concurso de méritos, a través del correo electrónico personal que registre el aspirante en la aplicación SIDCA2.

- e. Con la inscripción, el aspirante acepta que la comunicación y notificación de las actuaciones que se generen con ocasión del concurso de méritos, tales como los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos y condiciones de participación y de las pruebas, las respuestas a las reclamaciones, los recursos y actuaciones administrativas, se realizarán a través de la aplicación SIDCA2.
- f. Inscribirse en el concurso no significa que el aspirante hubiera superado el mismo. Los resultados consolidados de las diferentes etapas serán la única forma para determinar el mérito y sus consecuentes efectos.

ARTÍCULO 14. TÉRMINOS PARA LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. La etapa de inscripciones se adelantará en dos fases:

- **Primera fase de inscripción:** La cual incluirá las 1.056 vacantes que se pretenden proveer definitivamente a través de la modalidad de ascenso e ingreso. Esta fase tendrá un término de quince (15) días hábiles.
- **Segunda fase de Inscripción:** Finalizado el término de inscripciones establecido para la primera fase y de no contar con inscritos en cualquiera de los empleos ofertados, con fundamento en el artículo 31 del Decreto Ley 020 de 2014, se abrirá una segunda fase de inscripciones, por el mismo término de la inicial, solamente para dichas vacantes. Si culminada la segunda fase, subsiste el hecho que no se cuente con inscritos, se declararán desierto dichos empleos y deberán ser convocados en un nuevo concurso de méritos.

PARÁGRAFO: Teniendo en cuenta lo establecido en el parágrafo del artículo 24 del Decreto Ley 020 de 2014, una vez finalizado el término de inscripciones para la primera fase, si se evidencia que en la modalidad de ascenso no se inscribe como mínimo el doble de servidores con derechos de carrera por vacante a proveer, el concurso para estos empleos se declarará desierto, sin necesidad de un acto administrativo que así lo determine y continuarán en la modalidad de ingreso sin requerir una nueva inscripción, caso en el cual, se sumarán las vacantes y el número de inscritos a los correspondientes empleos y vacantes en la modalidad ingreso, de lo cual se informará oportunamente.

ARTÍCULO 15. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. De conformidad con el artículo 31 del Decreto Ley 020 de 2014, con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la U.T Convocatoria FGN 2022, a través de la aplicación SIDCA2 y en la página web de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, indicará las fechas de inicio y finalización de la etapa de Inscripciones para este Concurso, en las modalidades de ascenso e ingreso.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 15 de 37

El procedimiento que deben seguir los aspirantes se encuentra detallado en la "**Guía de Orientación al Aspirante para la Inscripción y Cargue de Documentos**", y en formato video "**Inscripciones Concurso de Méritos FGN 2022**", el cual será publicado en la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co y en el enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, y corresponde a:

- 1. REGISTRO EN EL SIDCA2.** Permitirá que el ciudadano ingrese sus datos personales y de contacto, entre los que se cuentan: nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, fecha y lugar de nacimiento, sexo, número telefónico, dirección de correo electrónico, dirección y ciudad de domicilio, edad, si presenta o no condición de discapacidad.

La formalización del registro, esto es, la creación de la cuenta del aspirante en la aplicación SIDCA2, se hace por medio de un enlace único que será enviado a la dirección de correo electrónico registrado que permitirá al ciudadano crear una contraseña, que cumpla con las características de seguridad.

- 2. CONSULTA DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL -OPECE:** El acceso y consulta a la OPECE, podrá hacerse en la aplicación SIDCA2 en el que encontrará la siguiente información respecto del empleo de interés del aspirante: identificación del empleo -codificación-, ubicación (grupo o planta o proceso o subproceso), número de vacantes, salario, condiciones de participación tratándose de modalidad ascenso, requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo, propósito y funciones del empleo.
- 3. SELECCIÓN DE EMPLEO:** Una vez realizado el registro en SIDCA2 y revisada la OPECE, el ciudadano deberá escoger el empleo o empleos en los cuales va a participar, y seleccionar la ciudad de presentación de pruebas escritas, de conformidad con el listado de ciudades de aplicación de las pruebas indicado en el artículo 25 del presente Acuerdo.

Los empleos a seleccionar deberán ser diferentes dentro del grupo o planta o proceso según sea el caso, teniendo en cuenta que puede inscribirse en uno o hasta máximo dos empleos, así:

Modalidad de Ingreso. Podrán participar los ciudadanos en general y los servidores de la Fiscalía General de la Nación, independientemente del tipo de nombramiento, optando por alguna de las siguientes alternativas:

- Inscribirse a uno solo de los empleos ofertados en la OPECE, en la modalidad de ingreso,



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 16 de 37

- Inscribirse a máximo dos de los empleos ofertados en la OPECE, en la modalidad de ingreso.

Modalidad de Ascenso. Podrán participar únicamente los servidores que ostentan derechos de carrera en la FGN, optando por alguna de las siguientes alternativas:

- Inscribirse en uno solo de los empleos ofertados en la OPECE, en la modalidad de ascenso, siempre y cuando sea el empleo inmediatamente superior sobre el que ostenta derechos de carrera.
- Inscribirse en dos empleos diferentes de los ofertados en la OPECE: uno ofertado en modalidad de ascenso y el otro ofertado en modalidad de ingreso.

Nota: No se podrán inscribir a dos empleos en modalidad de ascenso.

- 4. CARGUE DE DOCUMENTOS:** Los aspirantes deberán cargar en la aplicación SIDCA2, los documentos necesarios para la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos (VRM) y Condiciones de Participación, entre otros, los de identificación, nacionalidad (si aplica), tarjeta profesional, licencia de conducción para el caso de los empleos de conductor, documentos de soporte para el factor educación y el de experiencia, que serán tenidos en cuenta, y los pertinentes a condiciones de participación para la modalidad ascenso; así como aquellos adicionales para la asignación de puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes.

Es plena responsabilidad del aspirante subir adecuadamente y en el formato y peso que se solicite, los documentos correspondientes en SIDCA2. Estos documentos podrán ser cargados en la aplicación hasta **la fecha prevista de cierre de inscripciones**, posteriormente no será posible el acceso para adicionar más documentos.

Después de cerrada la etapa de inscripciones, solo se podrán corregir errores relacionados con los datos personales del aspirante, a través del medio dispuesto para la atención de peticiones.

- 5. PAGO DERECHOS DE INSCRIPCIÓN.** Realizado el registro y cargue de documentos en la aplicación SIDCA2, el aspirante deberá realizar el pago de los derechos de inscripción para cada uno de los empleos seleccionados, de acuerdo con el nivel jerárquico al que corresponda. El pago podrá realizarse **por medio virtual -botón PSE-**, el cual estará ubicado en el micrositio destinado para el proceso de pagos (<https://sidca2.unilibre.edu.co/pagos>), en el módulo de la fase de inscripciones. De manera excepcional por ventanilla en las oficinas de la entidad



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 17 de 37

bancaria (**Banco Popular**) únicamente durante los primeros cinco (5) días hábiles de inscripciones.

- 6. VERIFICACIÓN DE INSCRIPCIÓN AL CONCURSO.** Una vez finalizada la fase de inscripciones, el aspirante podrá ingresar a la aplicación SIDCA2 con el usuario y contraseña creado en el registro, con el fin de descargar su certificado de inscripción en el o los empleos seleccionados para participar en el concurso de méritos.

CAPÍTULO IV

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 16. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS. De conformidad con el artículo 32 del Decreto Ley 020 de 2014, la Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos no es una prueba, ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del Concurso.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (Versión 4 de enero de 2018) y desarrollados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial – OPECE, para cada una de las vacantes ofertadas en este concurso de méritos, en las modalidades de ascenso y de ingreso, se realizará a todos los aspirantes inscritos, con base únicamente en la documentación que cargaron y registraron en la aplicación SIDCA2 hasta la fecha del cierre de la etapa de inscripciones.

Este proceso de revisión documental tiene por objeto determinar si los aspirantes cumplen con los requisitos mínimos y condiciones de participación exigidos para el desempeño del empleo o los dos empleos que hayan seleccionado, con el fin de establecer si son admitidos o no para continuar en el concurso.

PARÁGRAFO. Las equivalencias para el cumplimiento de los requisitos mínimos, a aplicar en el presente concurso de méritos, corresponderán únicamente a las previstas en el artículo 27 del Decreto Ley 017 de 2014 y el artículo 5 de la Resolución 0470 de 2014 de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 17. FACTORES PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS. El Estudio y la Experiencia son los factores para establecer el cumplimiento de los requisitos mínimos, actividad que se realizará con base en la documentación aportada por los aspirantes en su inscripción.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 18 de 37

Para este efecto, en el presente concurso de méritos, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones contenidas en las normas que regulan la materia:

FACTOR DE EDUCACIÓN

- **Estudios:** se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, bachillerato; superior, en los programas de pregrado, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional; y, en programas de postgrado, en las modalidades de especialización, maestría y doctorado.
- **Educación Formal:** es aquella que se imparte en establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos.
- **Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES):** es un sistema de información que ha sido creado para responder a las necesidades de información de la educación superior en Colombia. Este sistema, como fuente de información, en relación con las instituciones y programas académicos aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, consolida y suministra datos, estadísticas e indicadores.
- **Educación Informal:** de conformidad con la Ley 115 de 1994 o aquella que la modifique o adicione, se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Aquella que tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ETDH:** es aquella que se imparte en instituciones públicas o privadas acreditadas en los términos del Decreto 1075 de 2015 o aquel que lo modifique o adicione, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal, y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.
- **Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET:** es el conjunto de fuentes, procesos, herramientas y usuarios que, articulados entre sí, posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre esta modalidad de educación.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 19 de 37

FACTOR DE EXPERIENCIA

De conformidad con el artículo 16 del Decreto Ley 017 de 2014, para el presente concurso de méritos se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Experiencia:** se entiende por experiencia, los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.
- **Experiencia Profesional:** es la adquirida después de obtener el título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.
- **Experiencia Profesional Relacionada:** es la adquirida después de la obtención del título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión y en desarrollo de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.
- **Experiencia Relacionada:** es la adquirida en el ejercicio de funciones similares a las del cargo a proveer o en el desarrollo de actividades propias de la naturaleza del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.
- **Experiencia Laboral:** es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.
- **Experiencia Docente:** es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

ARTÍCULO 18. CRITERIOS PARA LA REVISIÓN DOCUMENTAL. En virtud del principio de igualdad, los aspirantes inscritos en el concurso, tanto para la modalidad de ingreso, como para la modalidad de ascenso, deberán cargar en la aplicación SIDCA2 durante el término establecido para la etapa de inscripciones, toda la documentación con la que pretendan acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos y las condiciones de participación, y la que pueda ser puntuada en la etapa de Valoración de Antecedentes y para su validez, deberán contener las siguientes formalidades:

Educación Formal: se acredita mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones que gozan de la autorización del Estado para expedir títulos de idoneidad. Para su validez, requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 20 de 37*

correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o acta de grado. Para ser válidos, estos deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la institución educativa;
- Nombre y número de cédula de la persona a quien se le otorga el título o la certificación respectiva;
- Modalidad de los estudios aprobados (bachiller, técnico profesional, tecnólogo, universitario, especialización, maestría, doctorado);
- Denominación del título obtenido;
- Fecha de grado;
- Ciudad y fecha de expedición;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Los programas específicos de ETDH se acreditan mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello. Dichos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la institución;
- Denominación del programa cursado;
- Fechas de realización;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

En este nivel de educación, los Certificados pueden ser de:

- Técnico Laboral por Competencias.
- Conocimientos Académicos.
- Aptitud Profesional – CAP.
- Aptitud Ocupacional – CAO.

Es importante señalar, que solo se tendrán en cuenta en esta modalidad los certificados expedidos por instituciones registradas en el **SIET**.

Los certificados de los programas de ETDH que puntuarán en la prueba de valoración de



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 21 de 37*

antecedentes serán solo aquellos relacionados con los saberes transversales o competencias generales y a las funciones del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso donde se encuentre ofertada la vacante.

Educación Informal: se acredita mediante constancia de asistencia y a través de certificaciones de participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros. Las formalidades que deben contener estos certificados son:

- Nombre o razón social de la institución;
- Nombre y contenido del programa o evento;
- Intensidad horaria;
- Fecha de realización;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

La intensidad horaria de los cursos se debe indicar en horas. Cuando se exprese en días, debe indicarse el número total de horas por día.

Para la prueba de Valoración de Antecedentes se tendrán en cuenta los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación informal realizados con fecha no superior a 10 años, contados a partir de la fecha de cierre de inscripciones. De igual manera, se tendrán en cuenta los certificados de educación informal y los de educación para el trabajo y el desarrollo humano en relación con el grupo o planta o del proceso donde se encuentre ofertada la vacante.

De no reunir los criterios anteriormente descritos en los soportes de educación, estos no serán tenidos en cuenta en el proceso.

Estudios en el Exterior: Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior que se pretendan hacer valer en el presente concurso, deberán encontrarse apostillados de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 7943 de 2022 o la que la modifique o adicione, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En atención a lo previsto en el artículo 13 del Decreto Ley 017 de 2014, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por las instituciones de educación superior correspondientes. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el servidor deberá presentar los títulos debidamente homologados o convalidados por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.



Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Experiencia: La experiencia se acredita mediante la presentación de constancias escritas expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas. Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o empresa;
- Nombres, apellidos e identificación del aspirante;
- Empleo o empleos desempeñados dentro de la empresa, precisando fecha inicial (día, mes y año) y fecha final (día, mes y año) de cada uno de los cargos ejercidos;
- Tiempo de servicio con fecha inicial y fecha final (día, mes y año);
- Relación de funciones desempeñadas;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 17 del Decreto Ley 017 de 2014, cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración, que se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas. La declaración rendida debe indicar de manera clara que la empresa se encuentra liquidada, cuando este sea el caso. Si la empresa o entidad no se encuentra liquidada, la sola declaración del aspirante no será validada para contabilizar experiencia en este concurso de méritos.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establece sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).

Con respecto a las certificaciones laborales que no precisen el día de inicio de labores, pero sí el mes y año, se toma el último día del mes inicial y el primer día del mes final. Si la certificación señala el año, pero no indica el día y mes, se valida el último día del año inicial y el primer día del año final.

Las resoluciones de nombramiento, actas de posesión, carnés y documentos diferentes a las certificaciones, no serán válidos para acreditar experiencia.

Los contratos de prestación de servicios para su validez deben estar acompañados de la respectiva acta de liquidación o certificación de ejecución y cumplimiento, indicando la fecha de inicio y fecha final de ejecución, y precisando las actividades ejecutadas.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 23 de 37

Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Las constancias de experiencia obtenidas en el exterior deben presentarse debidamente traducidas, apostilladas o legalizadas, según sea el caso. Si se encuentra en otro idioma diferente al español, la traducción debe estar realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución No. 7943 de 2022 o aquella que la modifique o adicione, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

PARÁGRAFO. Los documentos de educación y de experiencia aportados por los aspirantes que no reúnan los criterios señalados en este artículo, no serán tenidos en cuenta como válidos, por lo cual no serán objeto de evaluación dentro del proceso, tanto en la etapa de verificación de requisitos mínimos, como en la prueba de valoración de antecedentes.

Asimismo, se precisa que, con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, no se podrán, en ningún caso, corregir o complementar los documentos aportados.

ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS. Los resultados de la Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación serán publicados en la aplicación SIDCA2, en donde se registrará el listado de aspirantes Admitidos y No admitidos. En el caso de los aspirantes no admitidos, se detallarán las razones de su no admisión.

Para conocer el resultado de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, cada aspirante deberá ingresar a la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, con su usuario y contraseña, en donde podrán conocer su resultado.

ARTÍCULO 20. RECLAMACIONES. De conformidad con el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los dos (2) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, los aspirantes podrán presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>; estas serán atendidas antes de la aplicación de las pruebas escritas, por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

Los documentos adicionales presentados por los aspirantes en la etapa de reclamaciones son extemporáneos, por lo que en ningún caso serán tenidos en cuenta en este proceso de



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 24 de 37

selección.

Contra la decisión que resuelve la reclamación no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS AL CONCURSO. Las respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de Admitidos y No Admitidos en la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, serán publicados a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, en la fecha que será comunicada con antelación, mediante aviso publicado en este mismo medio.

Para consultar las respuestas y los resultados definitivos, los aspirantes deben ingresar a la aplicación SIDCA2 con su usuario y contraseña.

CAPÍTULO V

PRUEBAS A APLICAR EN EL CONCURSO, CARÁCTER Y PONDERACIÓN

ARTÍCULO 22. PRUEBAS Y PONDERACIÓN. En el Concurso de Méritos FGN 2022 se aplicará una **Prueba Escrita** que evaluará Competencias Generales, Funcionales y Comportamentales, y una prueba de Valoración de Antecedentes, estructuradas de la siguiente manera:

| TIPO DE PRUEBA / COMPETENCIAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Generales y Funcionales | Eliminatorio | 60% | 65,00 / 100 |
| Comportamentales | Clasificatorio | 20% | N / A |
| Valoración de Antecedentes | Clasificatorio | 20% | N / A |
| TOTAL | | 100% | |

ARTÍCULO 23. PRUEBAS ESCRITAS. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar los conocimientos, capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un cargo y establecer una clasificación de estos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del empleo.

La prueba escrita estará conformada por tres (3) componentes, a saber:



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 25 de 37

- a. **Componente Competencias Generales:** esta prueba evalúa y mide los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo aspirante a trabajar en la FGN, debe conocer de su quehacer institucional, en especial sobre la comprensión de la misión, la visión y los objetivos que como Entidad debe alcanzar.
- b. **Componente Competencias Funcionales:** esta prueba está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el servidor público debe demostrar para ejercer un empleo y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos. Esta prueba, acompañada de la de competencias generales tiene como propósito garantizar que los aspirantes que la superan cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias adecuados para desempeñar el cargo para el cual concursan.
- c. **Componente Competencias Comportamentales:** prueba destinada a obtener una medida puntual y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por la FGN, a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales y en especial en relación con el Grupo o Planta o Proceso según sea el caso, en el cual se encuentra vinculado el empleo y vacante a proveer. Estas competencias se encuentran identificadas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y comprenden las competencias comunes a todos los servidores de la entidad, las comunes por nivel jerárquico y las específicas para los grupos de Policía Judicial y de Fiscalía.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 020 de 2014, las pruebas en los concursos o procesos de selección tienen carácter reservado. Solo son de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indique la Comisión de la Carrera Especial, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas.

ARTÍCULO 24. CITACIÓN Y APLICACIÓN DE PRUEBAS ESCRITAS. La citación para la presentación de las pruebas escritas, la hará la U.T Convocatoria FGN 2022, por medio la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, a cada uno de los aspirantes admitidos en la etapa de verificación del cumplimiento de requisitos mínimos y condiciones de participación.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 26 de 37

Con la suficiente antelación se publicará la fecha, hora y lugar de presentación de las pruebas escritas.

Las pruebas escritas serán aplicadas en las 32 ciudades capitales en una única fecha de forma presencial en la ciudad seleccionada por los aspirantes durante la etapa de inscripciones.

Previo a la aplicación de las pruebas escritas, la U.T Convocatoria FGN 2022, publicará en la aplicación SIDCA2, la "**Guía de Orientación al Aspirante para Aplicación de Pruebas Escritas**", la cual debe ser consultada por los aspirantes, previo a su presentación.

PARÁGRAFO. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales o territoriales, para prevenir y mitigar el contagio por enfermedades infecciosas se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas Escritas previstas para este Concurso, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa.

ARTÍCULO 25. CIUDADES DE APLICACIÓN. Las ciudades en donde se aplicarán las pruebas escritas son: Arauca, Armenia, Barranquilla, Bogotá D.C, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Florencia, Ibagué, Leticia, Manizales, Medellín, Mitú, Mocoa, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Puerto Carreño, Puerto Inírida, Quibdó, Riohacha, San Andrés, San José de Guaviare, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Yopal, Valledupar y Villavicencio. En el momento de la inscripción, cada aspirante seleccionará de este listado, aquella ciudad en la cual desea presentar las pruebas escritas.

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. El resultado preliminar de las pruebas de carácter eliminatorio (componente General y Funcional) se publicará a través de la aplicación SIDCA2 a todos los aspirantes que las presenten, y solo para aquellos aspirantes que hayan alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio (65,00 puntos) en esta prueba, les serán publicados los resultados preliminares de las pruebas de carácter clasificatorio (competencias comportamentales).

Para consultar los resultados, cada aspirante debe ingresar a SIDCA2, con su usuario y contraseña, creados en el registro previo a su inscripción.

PARÁGRAFO. El componente eliminatorio de la prueba escrita, esto es, de competencias Generales y Funcionales, así como el componente clasificatorio, competencias Comportamentales, se calificará por grupo de referencia; es decir, para cada codificación de OPECE, numéricamente en escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados y su resultado será ponderado por el sesenta por ciento



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 27 de 37

(60%) y veinte por ciento (20%) respectivamente asignado a cada prueba, según lo establecido en el artículo 22 de este Acuerdo.

ARTÍCULO 27. RECLAMACIONES. De conformidad con el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de las pruebas escritas, los aspirantes podrán presentar reclamaciones, únicamente a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

Las reclamaciones serán atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, por delegación y en virtud del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación y las decisiones que tome son de su exclusiva responsabilidad. Para atender las reclamaciones, la U.T Convocatoria FGN 2022 podrá utilizar una respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T- 466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional.

Contra la decisión que resuelve la reclamación no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 28. ACCESO A LAS PRUEBAS. No obstante, el carácter reservado de las pruebas, conforme lo establece el Decreto Ley 020 de 2014, junto con su reclamación frente a los resultados de las pruebas escritas, el aspirante podrá solicitar, manifestándolo de manera expresa, el acceso al material de las pruebas, a fin de complementar o fundamentar su reclamación.

La U.T Convocatoria FGN 2022, citará a una jornada de acceso al material de pruebas, únicamente a los aspirantes que durante el periodo de reclamación lo hubiesen solicitado de manera expresa.

Esta jornada se adelantará en la misma ciudad en que el aspirante presentó las pruebas escritas. El aspirante solo podrá acceder al material de pruebas por él presentadas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establecerá, advirtiendo que en ningún caso está autorizada la reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) del material entregado para revisión. Lo anterior, con el fin de garantizar la reserva de la que goza el mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.

PARÁGRAFO: Adelantada la jornada de acceso a prueba, la U.T Convocatoria FGN 2022 habilitará la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, durante los dos días siguientes, solo para los participantes que hayan solicitado el acceso y hayan asistido a la citación, con el fin de que procedan a complementar su respectiva reclamación. Tal complemento solo podrá ser interpuesto en el término aquí señalado y mediante la aplicación mencionada.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 28 de 37

ARTÍCULO 29. PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEFINITIVOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. Las respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de las pruebas escritas serán publicados a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, en la fecha que será comunicada con antelación, mediante aviso publicado en este mismo medio.

Para consultar las respuestas y los resultados definitivos, los aspirantes deben ingresar a la aplicación con su usuario y contraseña, creados en el registro de inscripción.

CAPÍTULO VI

PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

ARTÍCULO 30. VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el empleo para el que se concursa.

Esta prueba tiene carácter clasificatorio y tiene por objeto valorar la formación académica y la experiencia, acreditadas por el aspirante, **adicionales** a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo a proveer. Se aplica únicamente a los participantes que hayan aprobado las pruebas de carácter eliminatorio.

La prueba de Valoración de Antecedentes es realizada por la U.T Convocatoria FGN 2022, con base, exclusivamente, en los documentos aportados por los aspirantes en la aplicación SIDCA2 destinada para tal fin, en el momento de la inscripción y se calificarán numéricamente en escala de números enteros de cero (0) a cien (100) puntos, y su resultado será ponderado por el veinte por ciento (20%) asignado a esta prueba, según lo establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 31. FACTORES DE MÉRITO PARA LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES Y SU PONDERACIÓN. Los factores de mérito para la prueba de Valoración de Antecedentes serán la educación y experiencia; la puntuación de estos factores se realizará sobre las condiciones de los aspirantes que excedan los Requisitos Mínimos previstos para el respectivo empleo.

En el presente Concurso, en la evaluación del factor educación, se tendrán en consideración la Educación Formal, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del presente Acuerdo.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 29 de 37

En el factor Experiencia se considerará la profesional, profesional relacionada, relacionada, laboral y docente, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del presente Acuerdo.

| PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| NIVEL/ FACTORES | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
| | Experiencia profesional relacionada | Experiencia profesional | Experiencia relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| Profesional | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| Técnico | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | |
| Asistencial | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | |

ARTÍCULO 32. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR EL FACTOR EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Para la evaluación del factor educación, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, respecto de los títulos y estudios **adicionales** a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo y detallado en la OPECE, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 31 del presente Acuerdo, para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación de la vacante, bien sea por grupo o planta o proceso.

Educación Formal: en la siguiente tabla se establece la puntuación para los títulos de educación formal relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación, bien sea por grupo o planta (Fiscalía y Policía Judicial) o con el proceso (Gestión y Apoyo Administrativo).

Empleos del nivel profesional: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 30 puntos.

| Nivel | Doctorado | Maestría | Especialización | Título Universitario Adicional |
|-------------|-----------|----------|-----------------|--------------------------------|
| Profesional | 30 | 20 | 15 | 10 |

Empleos del nivel técnico: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 20 puntos.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 30 de 37

| Nivel | Título Universitario | Especialización tecnológica | Tecnología | Especialización técnica | Técnica profesional adicional |
|---------|----------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------------------------------|
| Técnico | 20 | 10 | 15 | 5 | 5 |

Empleos del nivel asistencial: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 15 puntos.

| Nivel | Universitario | Especialización tecnológica | Tecnología | Especialización técnica | Técnica profesional |
|-------------|---------------|-----------------------------|------------|-------------------------|---------------------|
| Asistencial | 0 | 0 | 15 | 5 | 5 |

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se calificará de acuerdo con el número total de certificados relacionados con las funciones del empleo según su ubicación, por grupo o planta o por proceso según sea el caso, con fecha de expedición no mayor a 10 años, a partir de la fecha de cierre de inscripciones, de la siguiente manera:

| Número de Certificados | Puntaje | |
|------------------------|---------------|-------------------|
| | Nivel Técnico | Nivel Asistencial |
| 3 o más | 10 | 15 |
| 2 | 8 | 10 |
| 1 | 6 | 5 |

Educación Informal: La Educación Informal se calificará teniendo en cuenta el número total de horas certificadas de cursos relacionados con las funciones del empleo según su ubicación, por grupo o planta o por proceso, con fecha de expedición no mayor a 10 años, contados a partir de la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, de la siguiente manera:

Empleos del nivel profesional, técnico y asistencial:

| INTENSIDAD HORARIA | PUNTAJE MÁXIMO |
|-----------------------|----------------|
| 160 o más horas | 10 |
| Entre 120 y 159 horas | 4 |
| Entre 80 y 119 horas | 3 |
| Entre 40 y 79 horas | 2 |
| Hasta 39 horas | 1 |



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 31 de 37

Los certificados de educación informal en los que no se establezca intensidad horaria, en ningún caso serán puntuados.

ARTÍCULO 33. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR EL FACTOR EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

Nivel profesional

Experiencia Profesional:

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 10 |
| Entre 37 y 48 meses | 8 |
| Entre 25 y 36 meses | 6 |
| Entre 13 y 24 meses | 4 |
| De 1 a 12 meses | 2 |

Experiencia Profesional Relacionada:

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 30 |
| Entre 25 y 36 meses | 20 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

Experiencia docente:

| NUMERO DE HORAS CÁTEDRA ACUMULADAS | PUNTAJE MÁXIMO |
|------------------------------------|----------------|
| 100 o más | 10 |
| Entre 81 y 99 | 8 |
| Entre 61 y 80 | 6 |
| Entre 41 y 60 | 4 |
| De 20 a 40 | 2 |

Nivel Técnico y Asistencial:

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 35 |
| Entre 25 y 36 meses | 25 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA LABORAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 20 |
| Entre 37 y 48 meses | 15 |
| Entre 25 y 36 meses | 10 |
| Entre 13 y 24 meses | 5 |
| De 1 a 12 meses | 2 |



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 32 de 37

ARTÍCULO 34. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La U.T Convocatoria FGN 2022, publicará los resultados de esta prueba a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, en la fecha que será informada con antelación, por este mismo medio.

En la publicación de resultados de la Valoración de Antecedentes se informará al aspirante de manera detallada el puntaje dado en cada factor (educación y experiencia), especificando sobre los documentos cargados por el aspirante, la respectiva valoración y observación.

Para consultar el resultado, el aspirante debe ingresar a la aplicación SIDCA2, con su usuario y contraseña, creados en la fase de registro e inscripción, en el cual pueden observar la calificación obtenida en cada uno de los factores que componen la prueba y la puntuación final ponderada, conforme al porcentaje establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 35. RECLAMACIONES FRENTE A LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. De conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes, los aspirantes podrán acceder a la valoración realizada a cada factor y presentar reclamaciones sobre sus resultados, cuando lo consideren necesario.

Las reclamaciones se deben presentar únicamente a través de la aplicación SIDCA2, las cuales serán atendidas y respondidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, por el mismo medio.

Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 36. RESULTADOS DEFINITIVOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Una vez atendidas las reclamaciones, se publicarán los resultados definitivos de la prueba de valoración de antecedentes con los puntajes obtenidos, a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 37. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En caso de presentarse alguna de las situaciones previstas en el artículo 44 del Decreto Ley 020 de 2014, la Comisión de la Carrera Especial adelantará las actuaciones necesarias para dejar



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 33 de 37

sin efectos, en forma total o parcial, el concurso o proceso de selección, con ocasión a la ocurrencia de situaciones irregulares allí previstas.

CAPÍTULO VII

LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 38. RESULTADOS CONSOLIDADOS. Con base en los resultados definitivos en cada una de las pruebas aplicadas en el Concurso de Méritos FGN 2022, la U.T Convocatoria FGN 2022, consolidará los resultados definitivos ponderados para cada aspirante, los cuales servirán de insumo para la conformación de las listas de elegibles. Estos resultados serán publicados en la aplicación SIDCA2, en fecha debidamente informada y para acceder a ellos cada aspirante ingresará con su usuario y contraseña creado en el momento del registro. Contra estos resultados consolidados no procede reclamación o recurso alguno.

ARTÍCULO 39. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. Según el artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, la U.T Convocatoria FGN 2022 conformará las listas de elegibles en estricto orden de mérito con base en los resultados obtenidos por los aspirantes en las pruebas, para su adopción por parte de la Comisión de la Carrera Especial, considerando la codificación efectuada de los empleos por grupo, planta o proceso, según sea el caso, de acuerdo con la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial -OPECE, para cada modalidad -ingreso y ascenso.

ARTÍCULO 40. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. Las Listas de Elegibles conformadas para cada codificación de empleo de acuerdo con la OPECE, resultado del presente concurso de méritos, se publicarán a través de la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, y en el enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 41. EXCLUSIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles, la Fiscalía General de la Nación o los aspirantes podrán solicitar a la U.T Convocatoria FGN 2022, la exclusión de cualquiera de sus integrantes siempre que se hubiera comprobado que:

1. No cumple requisitos para el ejercicio del empleo.
2. Aportó documentos falsos o adulterados para participar en el concurso o proceso de selección.
3. No superó las pruebas del concurso.
4. Fue suplantado por otra persona para la presentación de alguna de las pruebas previstas en el concurso.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 34 de 37

5. Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
6. Realizó acciones o cometió fraude en el concurso.
7. Fue incluido en la lista de elegibles como consecuencia de un error aritmético en la sumatoria de los puntajes obtenidos en las distintas pruebas.
8. Como resultado del estudio de seguridad.
9. No cumple con los requisitos de participación en el concurso modalidad ascenso.

Recibida la solicitud de exclusión, la U.T Convocatoria FGN 2022, iniciará la actuación administrativa de que trata el inciso final del artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014, la que se comunicará por escrito al interesado, para que intervenga en la misma dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Dentro del término de diez (10) días hábiles, contados a partir del recibo de la intervención se adoptará la decisión de exclusión o no de la lista de elegibles. La decisión se notificará a través de la página oficial de la Fiscalía, y en la aplicación SIDCA2, contra la cual procede el recurso de reposición, en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO: El trámite de exclusión es responsabilidad de la U.T Convocatoria FGN 2022, el cual se realizará garantizando el debido proceso, de acuerdo con la causal que sea aplicable, salvo las ocasionadas por el resultado negativo del Estudio de Seguridad que se surtan al momento del nombramiento en período de prueba.

ARTÍCULO 42. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014, las listas de elegibles adquieren firmeza luego de su expedición y publicación. No obstante, la Fiscalía General de la Nación o los aspirantes podrán solicitar a la respectiva Comisión de la Carrera Especial excluir de la lista de elegibles en firme a cualquiera de sus integrantes, cuando haya comprobado alguna de las causales contenidas en la norma en cita, caso en el cual se deberá adelantar el trámite previsto en el artículo 41 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 43. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 020 de 2014, los aspirantes que obtengan puntajes totales iguales dentro del concurso o proceso de selección ocuparán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en la persona que ostente condiciones para gozar de especial protección laboral. De persistir el empate, este se dirimirá con quien tenga derechos de carrera; de continuar dicha situación se nombrará a quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2º numeral 3º de la Ley 403 de 1997 o aquellos que la modifiquen, sustituyan o adicionen. Si persiste el empate, el nombramiento dependerá del puntaje obtenido por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas, teniéndose en cuenta en primer lugar la de conocimientos.



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 35 de 37*

PARÁGRAFO. La regla anterior de desempate se aplicará en todos los demás casos en donde se presente empate y de acuerdo con el número de vacantes a proveer, deba decidirse sobre quien recae el nombramiento.

ARTÍCULO 44. ESTUDIO DE SEGURIDAD. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Decreto Ley 020 de 2014, antes de la expedición de la resolución de nombramiento en periodo de prueba, se realizará el estudio de seguridad de carácter reservado. Del resultado del estudio se determinará la conveniencia o no del ingreso de la persona a la Fiscalía General de la Nación. El resultado negativo genera la exclusión inmediata del aspirante de las listas de elegibles.

En virtud de lo anterior, una vez en firme las listas de elegibles o ejecutoriada la actuación administrativa que resuelve la solicitud de exclusión, según corresponda, la Fiscalía General de la Nación procederá de manera inmediata a realizar el estudio de seguridad a los elegibles que tienen la posibilidad de ser nombrados según la posición que ocupan en la lista de elegibles, en relación con el número de vacantes ofertadas.

PARÁGRAFO: Con la inscripción, el aspirante acepta que en el evento de formar parte de la lista de elegibles, en posición de mérito, la Fiscalía General de la Nación podrá acceder a la información que se requiera a efectos de realizar el Estudio de Seguridad, en las condiciones y bajo los parámetros que tenga establecidos.

ARTÍCULO 45. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el inciso cuarto del artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, solo para las vacantes ofertadas en el presente concurso de méritos.

ARTÍCULO 46. NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA. Una vez se cuente con las listas de elegibles en firme o ejecutoriada la actuación administrativa que resuelve la solicitud de exclusión, según corresponda, la Comisión de la Carrera Especial las enviará al nominador para que, en estricto orden de mérito, proceda a efectuar el nombramiento del aspirante en período de prueba en el empleo objeto del concurso.

Una vez efectuado el estudio de seguridad, se procederá a efectuar el nombramiento en período de prueba, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al recibo de la lista de elegibles por parte del nominador.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el párrafo del artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, cuando la lista de elegibles elaborada como resultado del concurso esté conformada por un número menor de aspirantes al de los empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 36 de 37*

retirar del servicio a los provisionales, tendrá en cuenta la condición de padre o madre cabeza de familia, de discapacidad y de prepensionados, en los términos de las normas de seguridad social vigentes.

PARÁGRAFO 2: Teniendo en cuenta el carácter global de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, los nombramientos en período de prueba se realizarán con base en estrictas necesidades del servicio, en el área o dependencia dentro de la estructura orgánica de la Entidad, conservando la ubicación de la vacante en el Grupo o Planta o Proceso o Subproceso en el cual fue identificado en la OPECE.

PARAGRAFO 3: El aspirante que, ocupando un lugar de elegibilidad, y en el eventual caso que deba ser nombrado en período de prueba en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, deberá acreditar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 47 de 1993, así como todos los demás requisitos legales para efectos del respectivo nombramiento.

ARTÍCULO 47. TÉRMINO Y APROBACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA: De conformidad con el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014, el período de prueba tendrá una duración de seis (6) meses. Vencido este término, dentro de los diez (10) días siguientes, el servidor será evaluado en su desempeño laboral con base en los instrumentos y condiciones establecidos para tal efecto en la Fiscalía General de la Nación.

Superado el período de prueba, el servidor adquiere los derechos de carrera, los cuales deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de Inscripción de Carrera Especial. Si la evaluación del período de prueba es insatisfactoria, el nombramiento del servidor deberá ser declarado insubsistente.

El servidor público con derechos de carrera especial que supere un concurso en la modalidad ascenso, será nombrado en período de prueba, al final del cual y de obtener calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral, se le actualizará su inscripción en el Registro Público de Inscripción de Carrera Especial. En caso contrario, regresará al empleo del cual es titular y conservará su inscripción en el Registro.

Durante el periodo de prueba de los servidores con derechos de carrera, el empleo del cual es titular quedará vacante de forma temporal y podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta el carácter global de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y atendiendo a estrictas necesidades del servicio, una vez vencido el período de prueba, el empleo objeto del presente concurso podrá ser reubicado dentro de la planta de personal, así como el servidor podrá ser trasladado dentro de la planta de



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 37 de 37

personal, de conformidad con lo señalado en el artículo 86 y siguientes del Decreto Ley 021 de 2014.

ARTÍCULO 48. ANEXOS. Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo No. 1 Oferta Pública de Empleos de la Carrera Especial – OPECE, el cual se encuentra adjunto a esta publicación, en la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, a través del enlace al sitio web <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 49. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en numeral 3 del artículo 3° del Decreto Ley 020 de 2014.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los veinte (20) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023)

COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL

LILIA INÉS SANÍN DÍAZ

Presidenta

Delegada del Fiscal General de la Nación

LEYLA ELOISA RIVERA PEREZ

Subdirectora Nacional de Talento Humano

SANDRA MERCEDES PAREDES CASADIEGO

Representante Principal de los Empleados



**ACUERDO No. 001 DE 2023
(20 de febrero de 2023)**

“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”

ANEXO No. 1

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL – OPECE

1. Estructura de la identificación de los empleos y vacantes

I – 110 - 01 - (16)

**Modalidad – Denominación del empleo – Grupo o Proceso o Subproceso –
(Cantidad de Vacantes)**

2. Codificación

2.1. Modalidad

| MODALIDAD | CÓDIGO |
|-----------|--------|
| Ascenso | A |
| Ingreso | I |

2.2. Denominación de los empleos.

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO |
|--------------------------|---|--------|
| Profesional | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DEL CIRCUITO ESPECIALIZADOS | 101 |
| | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES DE CIRCUITO | 102 |
| | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES MUNICIPALES Y PROMISCUOS | 103 |
| | INVESTIGADOR EXPERTO | 104 |
| | PROFESIONAL INVESTIGADOR III | 105 |
| | PROFESIONAL INVESTIGADOR II | 106 |
| | PROFESIONAL INVESTIGADOR I | 107 |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | 108 |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO I | 112 |
| | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | 109 |
| | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | 110 |
| PROFESIONAL DE GESTIÓN I | 111 | |
| Técnico | AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD II | 201 |
| | AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD IV | 202 |
| | ASISTENTE DE FISCAL I | 203 |
| | ASISTENTE DE FISCAL II | 204 |
| | ASISTENTE DE FISCAL III | 205 |
| | ASISTENTE DE FISCAL IV | 206 |
| | TÉCNICO I | 208 |



Continuación Anexo No. 1 OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL –OPECE, Acuerdo No. 001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera"

Página 2 de 5

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO |
|-------------|-------------------------------|--------|
| | TÉCNICO II | 209 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR I | 213 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR II | 214 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR III | 211 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR IV | 212 |
| Asistencial | ASISTENTE II | 302 |
| | AUXILIAR I | 303 |
| | AUXILIAR II | 304 |
| | SECRETARIO ADMINISTRATIVO I | 305 |
| | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | 306 |
| | SECRETARIO ADMINISTRATIVO III | 307 |
| | CONDUCTOR I | 308 |
| | CONDUCTOR II | 309 |

2.3. Procesos Sistema Integrado de Gestión – SIG-

| GRUPO | TIPO PROCESO | PROCESO | SUBPROCESO | CÓDIGO | |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------|----|
| FISCALIA | | | | 01 | |
| POLICÍA JUDICIAL | | | | 02 | |
| GESTIÓN Y APOYO ADMINISTRATIVO | MISIONAL | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN | | 10 | |
| | MISIONAL | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN | CRIMINALISTICA | 11 | |
| | | | PROTECCIÓN Y ASISTENCIA | 12 | |
| | SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA | CONTROL DISCIPLINARIO | | 51 | |
| | | | GESTIÓN JURÍDICA | | 46 |
| | | | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | 43 |
| | | | GESTIÓN CONTRACTUAL | | 41 |
| | | | GESTIÓN FINANCIERA | | 45 |
| | | | GESTIÓN TIC | | 47 |
| | | | GESTIÓN BIENES | | 42 |
| | | GESTIÓN DOCUMENTAL | | 44 | |

3. Estructura de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial – OPECE

| GRUPO | PROCESO | SUBPROCESO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO OPECE | VACANTES | |
|-------------------------------------|--------------|-----------------------|---|----------------|----------|---------|
| | | | | | ASCENSO | INGRESO |
| FISCALIA | | | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DEL CIRCUITO ESPECIALIZADOS | A-101-01-(20) | 20 | |
| | | | | I-101-01-(16) | | 16 |
| | | | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES DE CIRCUITO | A-102-01-(60) | 60 | |
| | | | | I-102-01-(74) | | 74 |
| | | | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES MUNICIPALES Y PROMISCUOS | A-103-01-(25) | 25 | |
| | | | | I-103-01-(109) | | 109 |
| | | | ASISTENTE DE FISCAL IV | A-206-01-(11) | 11 | |
| | | | | I-206-01-(11) | | 11 |
| | | | ASISTENTE DE FISCAL III | A-205-01-(11) | 11 | |
| | | | | I-205-01-(10) | | 10 |
| | | | ASISTENTE DE FISCAL II | A-204-01-(60) | 60 | |
| | | | | I-204-01-(71) | | 71 |
| | | ASISTENTE DE FISCAL I | I-203-01-(7) | | 7 | |
| POLICÍA JUDICIAL | | | INVESTIGADOR EXPERTO | I-104-02-(7) | | 7 |
| | | | PROFESIONAL INVESTIGADOR III | I-105-02-(9) | | 9 |
| | | | PROFESIONAL INVESTIGADOR II | I-106-02-(4) | | 4 |
| | | | PROFESIONAL INVESTIGADOR I | I-107-02-(13) | | 13 |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR IV | A-212-02-(10) | 10 | |
| | | | | I-212-02-(136) | | 136 |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR III | A-211-02-(3) | 3 | |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR II | A-214-02-(86) | 86 | |
| | | | | I-214-02-(114) | | 114 |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR I | I-213-02-(34) | | 34 |
| | | | AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD IV | I-202-02-(6) | | 6 |
| AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD II | A-201-02-(3) | 3 | | | | |

| GRUPO | PROCESO | SUBPROCESO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO OPECE | VACANTES | |
|--------------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------|---------|
| | | | | | ASCENSO | INGRESO |
| GESTIÓN Y APOYO ADMINISTRATIVO | MISIONAL | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | I-108-10-(2) | | 2 |
| | | | PROFESIONAL ESPECIALIZADO I | A-112-10-(1) | 1 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | A-109-10-(6) | 6 | |
| | | | | I-109-10-(8) | | 8 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-10-(23) | | 23 |
| | | | TÉCNICO II | A-209-10-(15) | 15 | |
| | | | | I-209-10-(22) | | 22 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO III | I-307-10-(1) | | 1 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-10-(3) | | 3 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO I | I-305-10-(2) | | 2 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-10-(4) | | 4 |
| | | | ASISTENTE II | I-302-10-(3) | | 3 |
| | | CONDUCTOR II | I-309-10-(7) | | 7 | |
| | | CONDUCTOR I | I-308-10-(5) | | 5 | |
| | | CRIMINALISTICA | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | A-109-11-(2) | 2 | |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-11-(1) | | 1 |
| | | PROTECCIÓN Y ASISTENCIA | TÉCNICO I | I-208-12-(1) | | 1 |
| | | SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA / | CONTROL DISCIPLINARIO | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-51-(1) | |
| | PROCESOS DE APOYO | GESTIÓN JURÍDICA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | I-108-46-(1) | | 1 |
| | | | ASISTENTE II | I-302-46-(1) | | 1 |
| | | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | I-108-43-(1) | | 1 |
| | | | PROFESIONAL ESPECIALIZADO I | A-112-43-(1) | 1 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | I-109-43-(2) | | 2 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-43-(2) | | 2 |
| | | | TÉCNICO II | I-209-43-(2) | | 2 |
| | | | TÉCNICO I | I-208-43-(1) | | 1 |
| | AUXILIAR I | I-303-43-(1) | | 1 | | |



Continuación Anexo No. 1 OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL –OPECE, Acuerdo No. 001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera"

Página 5 de 5

| GRUPO | PROCESO | SUBPROCESO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO OPECE | VACANTES | | |
|--------------|---------|---------------------|------------------------------|--------------|----------|------------|------------|
| | | | | | ASCENSO | INGRESO | |
| | | GESTIÓN CONTRACTUAL | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | I-109-41-(1) | | 1 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-41-(1) | | 1 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN I | I-111-41-(1) | | 1 | |
| | | | AUXILIAR I | I-303-41-(1) | | 1 | |
| | | GESTIÓN FINANCIERA | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-45-(2) | | 2 | |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-45-(1) | | 1 | |
| | | | AUXILIAR II | I-304-45-(1) | | 1 | |
| | | | AUXILIAR I | I-303-45-(2) | | 2 | |
| | | GESTIÓN TIC | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | I-109-47-(2) | | 2 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-47-(1) | | 1 | |
| | | | TÉCNICO I | I-208-47-(1) | | 1 | |
| | | | AUXILIAR I | I-303-47-(1) | | 1 | |
| | | GESTIÓN DE BIENES | TÉCNICO II | I-209-42-(1) | | 1 | |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO I | I-305-42-(1) | | 1 | |
| | | | AUXILIAR I | I-303-42-(1) | | 1 | |
| | | | CONDUCTOR II | I-309-42-(5) | | 5 | |
| | | GESTIÓN DOCUMENTAL | TÉCNICO I | I-208-44-(1) | | 1 | |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-44-(1) | | 1 | |
| | | | AUXILIAR I | I-303-44-(2) | | 2 | |
| TOTAL | | | | | | 314 | 742 |

Cartagena de Indias D. T. y C., octubre 25 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022
E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación a los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-108-43(1)-114045**

Solicitud: Acceso a pliego de pruebas aplicadas, hoja de respuestas entregada por el concursante, hoja de anotaciones y hoja de claves de respuestas correctas.

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional Especializado II, Código OPECE I-108-43(1), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES (BÁSICA), FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES** publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba.

Aprovecho la oportunidad para **solicitarles** de manera expresa lo siguiente:

Primero. El acceso al material de las pruebas escritas (copia del pliego) aplicadas en septiembre 10 de 2023, así como de la hoja de respuestas marcada y entregada por la suscrita, la hoja en donde se realizaron anotaciones y de la hoja de las claves de respuestas correctas según la institución de educación superior que aplicó la mencionada prueba. Lo anterior, con el propósito de poder contar con los elementos de juicio que me permitan sustentar y complementar esta reclamación. Lo anteriormente expuesto dado que me resulta físicamente imposible recordar todas las preguntas con el objeto de contrastar cuáles son las respuestas correctas e incluso, para dilucidar si estas comprendieron en efecto las temáticas o las materias que correspondían.

Segundo. En consonancia con lo anterior, pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se

indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo el entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.

Sexto. Teniendo en cuenta el resultado de las pruebas fue fijado en la dirección electrónica referenciada el día 24 de octubre de 2023 y es posible hacer las reclamaciones hasta las 23:59 horas del 31 de octubre de 2023, según se informó en la página del aplicativo SIDCA 2., solicito se suspendan los términos para sustentar la reclamación a la que tengo derecho, hasta tanto pueda tener acceso a la documentación e información que mediante el presente escrito solicito y una vez cumplida dicha diligencia, contar con la oportunidad para complementarla. O en su defecto, se fije fecha para acceder a la documentación y posteriormente se habilite una nueva oportunidad para complementar la reclamación.

Séptimo. Una vez tenga acceso al material de las pruebas me reservo el derecho de desarrollar la reclamación en tópicos distintos a los limitados y preconcebidos que aparecen en la pestaña del aplicativo para efectos de su radicación.

Octavo. Solicito atender este requerimiento de manera oportuna para que no se haga nugatorio mi derecho a reclamar, y, se me permita interponer los recursos ordinarios de ley debidamente sustentados, dentro del término correspondiente. Atendiendo a las anteriores peticiones es como se pueden materializar mis derechos constitucionales y legales de defensa y contradicción, mérito, acceso a cargos públicos, entre otros.

En estos términos interpongo la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZC', written in a cursive style.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., octubre 25 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022
E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación a los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Solicitud: Acceso a pliego de pruebas aplicadas, hoja de respuestas entregada por el concursante, hoja de anotaciones y hoja de claves de respuestas correctas.

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional de Gestión III, Código OPECE I-10943(2), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES, FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES** publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba.

Aprovecho la oportunidad para **solicitarles** de manera expresa lo siguiente:

Primero. El acceso al material de la prueba escrita (copia del pliego) aplicadas en septiembre 10 de 2023, así como de la hoja de respuestas marcada y entregada por la suscrita, la hoja en donde se realizaron anotaciones y de la hoja de las claves de respuestas correctas según la institución de educación superior que aplicó la mencionada prueba. Lo anterior, con el propósito de poder contar con los elementos de juicio que me permitan sustentar y complementar esta reclamación. Lo anteriormente expuesto dado que me resulta físicamente imposible recordar todas las preguntas con el objeto de contrastar cuáles son las respuestas correctas e incluso, para dilucidar si estas comprendieron en efecto las temáticas o las materias que correspondían.

Segundo. En consonancia con lo anterior, pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, que me permita entender de dónde salió el puntaje; se explique si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo en entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.

Sexto. Teniendo en cuenta el resultado de las pruebas fue fijado en la dirección electrónica referenciada el día 24 de octubre de 2023 y es posible hacer las reclamaciones hasta las 23:59 horas del 31 de octubre de 2023, según se informó en la página del aplicativo SIDCA 2., solicito se suspendan los términos para sustentar la reclamación a la que tengo derecho, hasta tanto pueda tener acceso a la documentación e información que mediante el presente escrito solicito y una vez cumplida dicha diligencia, contar con la oportunidad para complementarla. O en su defecto, se fije fecha para acceder a la documentación y posteriormente se habilite una nueva oportunidad para complementar la reclamación.

Séptimo. Una vez tenga acceso al material de las pruebas me reservo el derecho de desarrollar la reclamación en tópicos distintos a los limitados y preconcebidos que aparecen en la pestaña del aplicativo para efectos de su radicación.

Octavo. Solicito atender este requerimiento de manera oportuna para que no se haga nugatorio mi derecho a reclamar, y, se me permita interponer los recursos ordinarios de ley debidamente sustentados, dentro del término correspondiente. Atendiendo a las anteriores peticiones es como se pueden materializar mis derechos constitucionales y legales de defensa y contradicción, mérito, acceso a cargos públicos, entre otros.

En estos términos interpongo la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZC', written in a cursive style.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., noviembre 20 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Complementación Reclamación por los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-108-43(1)-114045**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.76.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia al Cargo de **Profesional Especializado II, número de inscripción I-108-43 (1)-114045**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **Complementar la reclamación** en contra de la calificación de las pruebas escritas publicado el pasado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

➤ **FUNDAMENTOS DE LA COMPLEMENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN**

A partir de la breve revisión que hice el pasado 19 de octubre del año en curso, con las limitaciones en tiempo que me impidieron hacer la verificación de TODAS las pruebas, hojas y en materia de anotaciones, sustento el complemento de la reclamación en los siguientes términos:

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA GENERAL.**

Pregunta número 7, en la cual preguntan por la manera como se puede lograr que una presentación se reproduzca autónomamente sin disponer de internet.

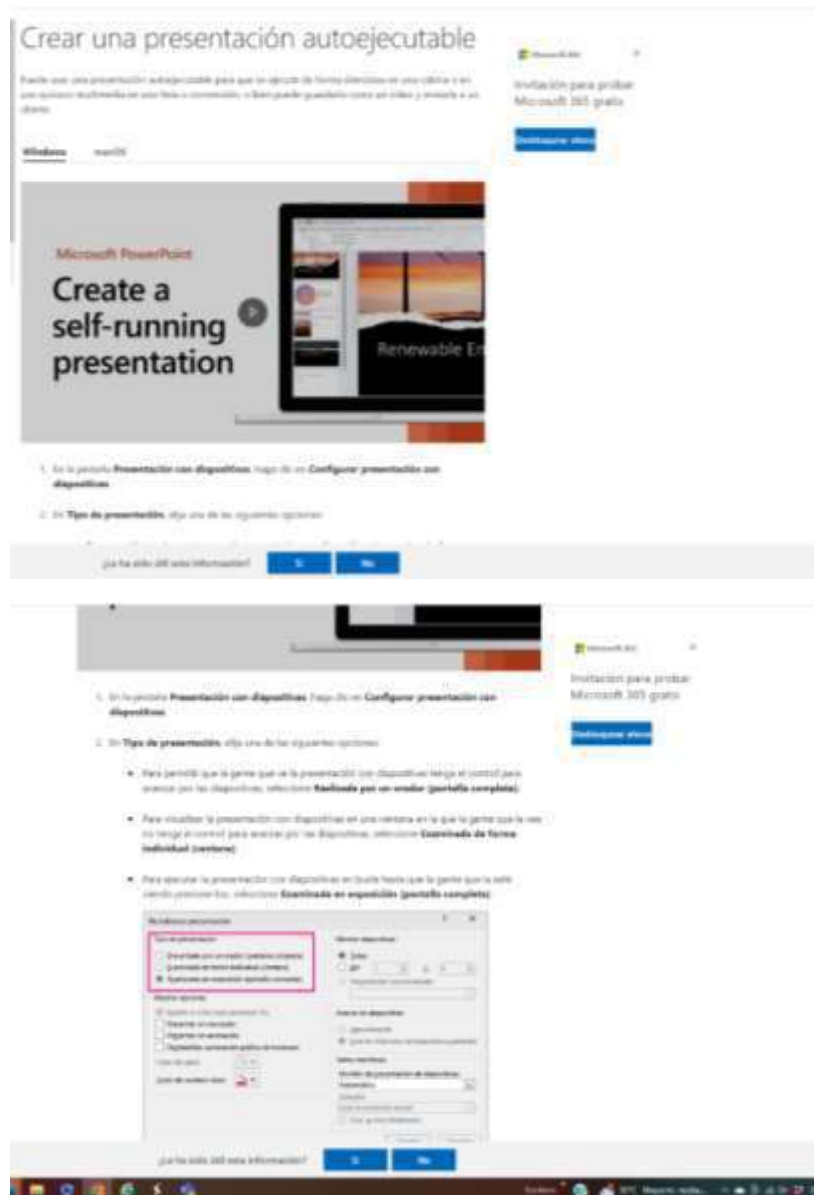
La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, grabarla y compartiendo video.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, activar la herramienta de avance filmina.

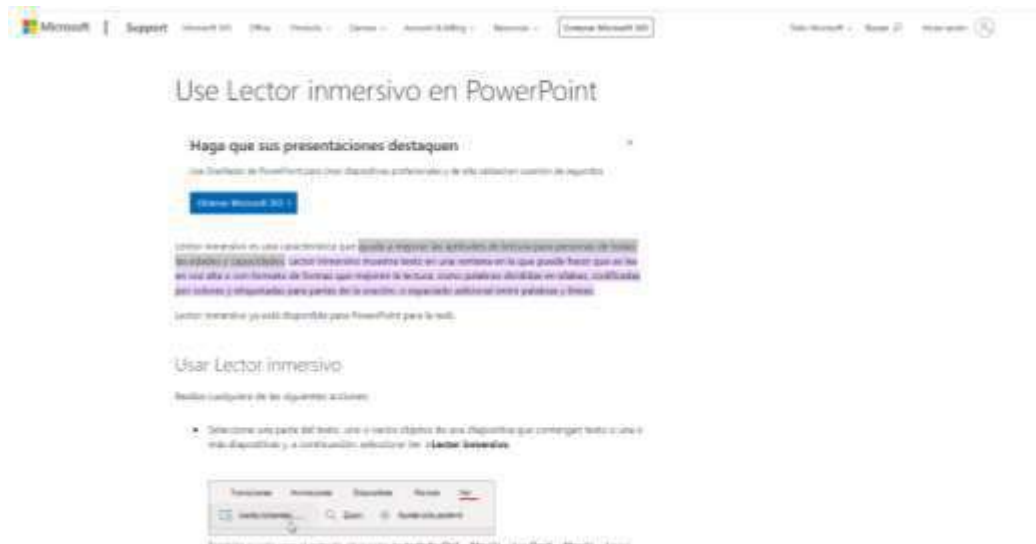
Motivo de inconformidad.

No compartimos la pregunta porque es amplia y admite múltiples soluciones. Varias de las alternativas presentadas son válidas, destacándose una como más adecuada, como lo explicamos a renglón seguido.

No compartimos la respuesta señalada como correcta porque es la manera menos adecuada de dar solución a la problemática planteada porque Power Point cuenta con esa herramienta, tal como lo indicó la suscrita en la opción escogida. En efecto, el avance de filmina o presentación autoejecutable atiende a dicha necesidad, según se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/crear-una-presentaci%C3%B3n-autoejecutable-57fc41ae-f36a-4fb5-94a3-52d5bc466037> donde se señala el siguiente procedimiento:



Por el contrario, para facilitar la lectura, -que es lo que se indaga en la pregunta-, Power Point ofrece la herramienta del lector inmersivo que “[...] *ayuda a mejorar las aptitudes de lectura para personas de todas las edades y capacidades*”, como bien se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/use-lector-inmersivo-en-powerpoint-1d205463-4145-4952-958e-0e823af3bb7b#:~:text=Lector%20inmersivo%20muestra%20texto%20en,adicional%20entre%20palabras%20y%20%C3%ADneas.>



Petición Principal: En gracia de discusión, si se considerara la pregunta como viable, a pesar de su amplitud, tendríamos que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita, porque PP desarrolló la herramienta con los fines indicados en la pregunta, por lo que se torna impertinente la inclusión de una tabla de contenido con textos con encabezados que, como lo podrán verificar, tiene un propósito distinto. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 9, en la cual preguntan por la herramienta que permite la construcción colectiva de un documento.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, combinación aporte autores.

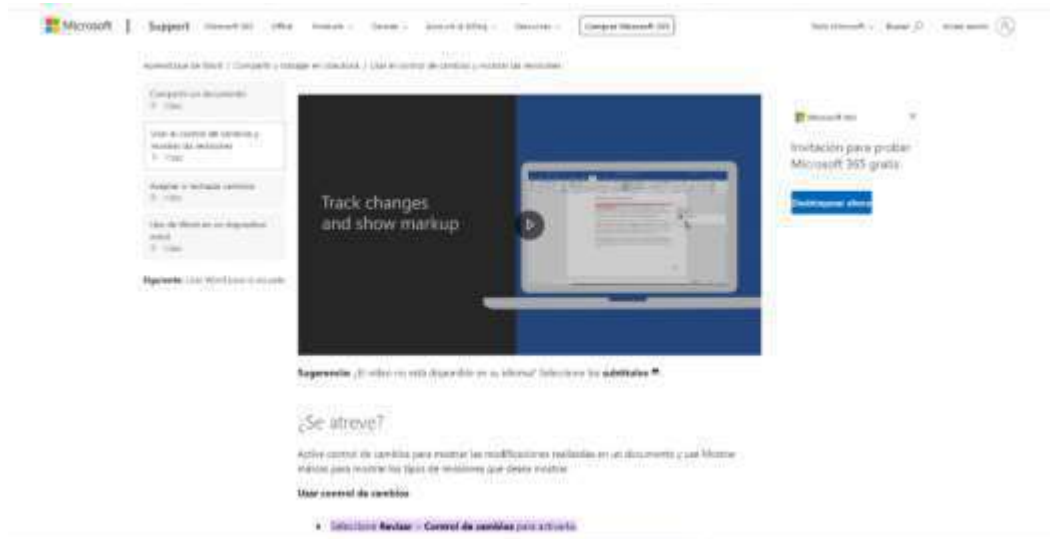
La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, revisión de cambios.

Motivo de inconformidad.

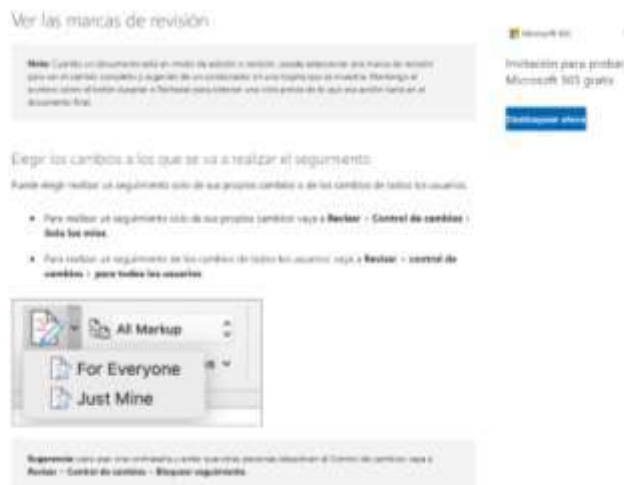
Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, ya que la herramienta combinación de aportes de los autores NO existe. No tiene ningún referente en las páginas de *soporte de window*.

Por el contrario, la herramienta que sí existe y que facilita la construcción de un documento a varias manos es *control de cambios*, que posibilita que todos los autores hagan sus aportes y hacer revisiones, esto es, verificar quién hizo qué, como bien se explica en el link

<https://support.microsoft.com/es-es/office/v%C3%ADdeo-usar-el-control-de-cambios-y-mostrar-las-revisiones-3faf8a07-26ed-4b76-b6a0-43cca013e6d3#:~:text=Seleccione%20Revisar%20%3E%20Control%20de%20cambios,hecha%20permanece%20en%20el%20documento.>



Las marcas de revisión permiten además hacer seguimiento a los aportes de cada autor como lo señala el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/realizar-un-seguimiento-de-los-cambios-en-word-197ba630-0f5f-4a8e-9a77-3712475e806a> así:



Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita por la inexistencia de la herramienta que se tiene como acertada. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 14, en la cual preguntan acerca de ante qué dependencia podemos acudir en caso de requerir información relativa al mapa de procesos, desafíos del Acuerdo de Paz y la visión 2024.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, Gestión de Talento Humano y Gestión Jurídica.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **a)** es decir, Planeación y relacionamiento institucional.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, porque Talento Humano y Gestión Jurídica atendiendo sus funciones no manejan los insumos informativos a los que se refiere a la pregunta. Lo anterior lo pueden verificar en los siguientes links: (Todos los presentados a continuación extraídos de la página de la entidad y que se pueden ubicar a través de la siguiente ruta de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/mapas-y-cartas-descriptivas-de-los-procesos/>):

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestio%CC%81n-del-Talento-Humano.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestion-Juridica.pdf>

En efecto, Talento Humano se ocupa de *“Proveer y administrar el recurso humano de la Entidad en las fases de ingreso, permanencia y desvinculación, con la implementación de los planes y programas de acuerdo con las normas y reglamentación vigente, para fortalecer las competencias, promover la seguridad y salud en el trabajo, la calidad vida de sus servidores y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales”*. Mientras Gestión Jurídica es la encargada de *“Asesorar al Fiscal General de la Nación y a las dependencias en los temas constitucionales y legales atinentes a la Entidad, ejercer la representación judicial de la Fiscalía General de la Nación en los procesos administrativos, extrajudiciales y judiciales en los que tiene calidad de parte o interviniente, gestionar la recuperación de dinero bienes, muebles e inmuebles a través del proceso de cobro coactivo dentro del marco legal y constitucional aplicable para proteger los intereses y el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como asumir el conocimiento de la etapa de juzgamiento y fallar en primera instancia las actuaciones disciplinarias contra los funcionarios de la entidad por hechos ocurridos hasta el 13 de enero de 2021”*.

Por el contrario, Planeación y Relacionamiento institucional teniendo en cuenta sus funciones y competencias sí están en capacidad de brindar la información requerida para la preparación del informe tal como lo pueden corroborar en los siguientes links:

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Planeacion-Estrategica.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Comunicacio%CC%81n-y-Relacionamiento-Institucional.pdf>

Así las cosas, mientras Planeación se ocupa en líneas generales de *“Establecer las directrices estratégicas y presupuestales de la gestión institucional a través de lineamientos, planes y proyectos que soporten a las diferentes áreas en el cumplimiento de la misión y faciliten el logro de la visión institucional”*, Relacionamento Institucional, se encarga de *“Diseñar e implementar estrategias para dar a conocer el quehacer de la entidad, fortalecer la comunicación pública y generar comunicación de pertenencia y confianza al interior de la Fiscalía General de la Nación, en el marco de su misión institucional”*.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque existe una relación necesaria y funcional entre las áreas seleccionadas y los insumos informativos. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA FUNCIONAL.
(FUNCIONAL 1)**

Pregunta número 22, en la cual preguntan específicamente acerca de las consecuencias de la inasistencia a la audiencia de Pacto de cumplimiento.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, presentar si quiera prueba sumaria que justifique ausencia.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, justificar dentro de los 3 días siguientes la ausencia a través de algún soporte probatorio.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque lo que se cuestiona de manera puntual es cuál es la consecuencia, (esto es la sanción), que se desprende de no asistir a la audiencia de Pacto de cumplimiento de que trata la Ley 472 de 1998, que regula las Acciones populares. La respuesta se encuentra dentro del mismo compendio normativo al indicar:

*“(…) **ARTÍCULO 27.- Pacto de Cumplimiento...** La intervención del Ministerio Público y de **la entidad** responsable de velar por el derecho o interés colectivo será obligatorio.*

La inasistencia a esta audiencia por parte de los funcionarios competentes hará que incurra en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo.” (Negrillas y subrayado fuera del texto).

En este orden de ideas resulta claro que la consecuencia que se deriva de la no comparecencia a la audiencia es que tal proceder se tiene como causal de mala conducta susceptible de ser sancionada disciplinariamente con una destitución del cargo y que la misma se extiende al agente del Ministerio Público o el de la entidad, (en este caso el funcionario de la Fiscalía), encargado de asegurar el cumplimiento del derecho o interés

colectivo. Incluso se podría hablar de que una consecuencia también podría ser el que se tenga por fallida la audiencia al tenor de lo expuesto en la mencionada disposición.

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección primera, C. P. Marco A. Velilla Moreno en sentencia de agosto 30 de 2007, rad. 15001-23-31-000-2004-00143-01(AP) va más allá señalando: *“En sentencia del 25 de agosto de 2001 proferida por la Sección Primera del Consejo de Estado dentro de la AP-15001-23-31-000-2000-2099-01, con ponencia del Consejero Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, se precisó que del texto del artículo antes transcrito claramente se advierte que para efectos de la audiencia especial de pacto de cumplimiento la Ley 472 de 1998 únicamente previó que la inasistencia a la misma por parte de los funcionarios competentes, constituía causal de mala conducta, sancionable con la destitución del cargo. Sin embargo, el artículo 44, ibídem, señala que “En los procesos por acciones populares se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil y del Código Contencioso Administrativo, dependiendo de la jurisdicción que le corresponda, en los aspectos no regulados en la presente ley, mientras no se opongan a la naturaleza y finalidad de tales acciones”, lo cual, en principio, permite considerar que el juzgador está autorizado para acudir a otras disposiciones que sí prevén la sanción pecuniaria como consecuencia de la inasistencia a una audiencia o diligencia, verbigracia, el artículo 74 de la Ley 446 de 1998, 101 del C. de P.C., o el artículo 114 del C.C.A.. Claro está, que no puede perderse de vista que además de esas normas, citadas a manera de ejemplo en sentencia proferida en el año 2001 para resolver ese caso concreto en ese momento y en lo que resultare pertinente, también cabe tener presente el artículo 39 del C. de P.C. relacionado con los poderes disciplinarios del juez, en virtud de cuyo numeral 1° dicho funcionario puede “sancionar con multas de dos a cinco salarios mínimos mensuales a sus empleados, a los demás empleados públicos, y a los particulares que sin justa causa incumplan las órdenes que les imparta en ejercicio de sus funciones o demoren su ejecución.”. Posteriormente, en sentencia del 6 de octubre de 2005, proferida dentro de la acción popular 90074, con ponencia de la Consejera Dra. María Claudia Rojas Lasso, se dispuso: “Advierte la Sala, que en adelante, en caso de no asistencia de la parte actora a la audiencia de Pacto de Cumplimiento deberá el a-quo imponer a ésta las sanciones previstas en la ley.”. A partir de tal precedente se ha venido advirtiendo que la inasistencia del actor a la audiencia de pacto de cumplimiento, sin que se excusara por ello o la justificara, no debe pasarse por alto, razón por la cual ha encontrado necesario recordar que, en adelante, cuando ello ocurra, se tiene el deber de imponer las sanciones previstas en la ley”.* (Negrillas fuera del texto)

Así las cosas, la pregunta no dice, por ejemplo, qué afirmación se puede hacer respecto a la inasistencia a la audiencia, para que se tenga por acertada la respuesta marcada por los operadores de la prueba, sino cuál es la consecuencia, sanción o efecto que surge por la ausencia en la citada audiencia.

Petición: solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta. La prueba no ofrece dentro de las opciones de respuesta la alternativa correcta atendiendo el sustento normativo y jurisprudencial señalado anteriormente.

Pregunta número 31, en la cual se plantea el caso de un funcionario que formula una queja por presunta persecución laboral dado que en su sentir fue trasladado por no agilizar más de 30 procesos atrasados.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, no es posible recibir la queja sin perjuicio de que el quejoso pueda solicitar la revisión de su situación.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, aclarar los hechos para confirmar el cargo del presunto victimario.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la Ley 1010 de 2006 no faculta al Comité de Convivencia Laboral para abstenerse de recibir la queja, y la Resolución No. 1234 de agosto 11 de 2021 expedida por el Fiscal General de la Nación, *"Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones"*, tampoco lo hace, ni lo puede hacer, ya que debe sujetarse a la preceptiva legal.

Tan cierto es lo anterior que aun en el caso de que la queja no cumpla los requisitos mínimos, el artículo 15 de la resolución prevé que el Comité debe recibirla, le concede un término adicional al quejoso para que haga las aclaraciones y complementaciones a que haya lugar, y en el evento de que no lo hiciera se tendrá por desistida y se procederá a su archivo.

Adicionalmente, el Comité no está habilitado para juzgar a priori las situaciones fácticas planteadas y asegurar si constituye o no acoso. De hecho, la información planteada en el enunciado de la pregunta no permite dilucidar si en efecto el traslado fue un acto de persecución y si la exigencia de agilización corresponde a una necesidad objetiva del servicio o no.

Por el contrario, lo que corresponde es darle el trámite trasladando la misma al presunto victimario para que se pronuncie, etc. tal como lo señalamos al escoger la opción que da luz verde a la continuidad del trámite.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque se deben aclarar los hechos a partir del traslado al presunto agresor e impartir el trámite que corresponde. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 32, en la cual se plantea la validación del caso para la presentación ante el Comité de Convivencia Laboral.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, explicar al presunto agresor que porque como la queja es sobre celeridad del trabajo resulta improcedente.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, indicar al presunto victimario que allegue los soportes que sustenten su proceder.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque la Ley 1010 de 2006, y mucho menos la Resolución No. 1234 de agosto 11 de 2021 contemplan que antes de la queja llegue al Comité existe

una instancia que haga filtro de la situación para efectos de su validación. Por el contrario, al tener un carácter confidencial el Comité es quien debe conocer el contenido de la queja.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la Ley 1010 de 2006, y mucho menos la Resolución No. 1234 de agosto 11 de 2021 expedida por el Fiscal General de la Nación, facultan al “filtro del Comité” o al Comité de Convivencia Laboral a hacer juicios preliminares para determinar la improcedencia de la queja, sino que deben agotar el procedimiento correspondiente que conduzcan a tal convencimiento, especialmente del quejoso a partir de la pedagogía que se le brinde.

Tampoco es cierto que la exigencia de celeridad *per se* permita descartar de plano la existencia de un acoso laboral, porque la carga excesiva de trabajo y el brusco cambio del lugar de trabajo son conductas que pueden tipificar la persecución laboral. En este orden de ideas solo a partir de la acreditación por parte del presunto agresor de que la necesidad del servicio justifique tal volumen de trabajo, que todos los trabajadores tienen la misma carga, etc. es que se puede excluir el comportamiento como constitutivo de acoso laboral. Y en tal sentido fue la respuesta escogida por la suscrita.

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque solo a partir del pronunciamiento y pruebas presentadas por el presunto agresor es que se puede impartir el trámite que corresponde. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 34, en la cual se plantea la existencia de una vacante de un cargo de carrera, frente a la cual un empleado en provisionalidad muestra interés expresando sea tenido en cuenta por su buen desempeño.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, explicar que el nombramiento procede en provisionalidad para lo cual se debe llenar el perfil del cargo.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, nombrar en periodo de prueba en la vacante.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque es amplia, general, abstracta y por lo tanto susceptible de ser contestada a través de varias opciones, por lo que no corresponde al perfil de preguntas que puede ser evaluada en un concurso de méritos dado que solo hay lugar a una única respuesta de acuerdo con las reglas del juego. Es claro que una vacante de carrera se puede suplir con un nombramiento en provisionalidad siempre y cuando, por su puesto, el interesado llene los requisitos mínimos.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque es más ambigua que la pregunta, dado que con todas sus falencias plantea una situación problémica y la opción que se tiene como correcta se limita a brindar una información bastante general porque es obvio que a falta de un concurso de méritos procede el nombramiento provisional, para lo cual es imperioso cumplir las condiciones mínimas que el cargo exige.

Por el contrario, la opción marcada por la suscrita abre el camino para que el funcionario que no está inscrito en carrera pueda acceder a otro cargo en provisionalidad, para lo cual debe cumplir con el periodo de prueba, dado que tiene que demostrar el cumplimiento de condiciones e idoneidad frente al nuevo cargo.

En efecto, el artículo 11 del Decreto 020 de 2014 en su numeral 3º establece lo siguiente: *"(...) Los cargos de carrera especial vacantes de manera definitiva también podrán proveerse mediante nombramiento provisional con personas no seleccionadas por el sistema de méritos, mientras se provee el empleo a través de concurso o proceso de selección.*

Mas adelante la disposición señala: *"Artículo 76. Evaluación de periodo de prueba. Vencido el periodo de prueba, dentro de los diez (10) días siguientes, el servidor será evaluado en su desempeño laboral con base en los instrumentos y condiciones que defina la respectiva entidad..."*

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 35, en la cual, frente a la existencia de una vacante de un cargo de carrera, una funcionaria de carrera afirma se le tenga preferencia y se le provea el cargo a través de la figura del encargo.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, explicar que la vacante se proveerá con quien responda al perfil del cargo.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, estudiar su solicitud y se le indica que el cargo se proveerá con quien tenga la mejor evaluación de desempeño.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque es amplia, general, abstracta y por lo tanto susceptible de ser contestada a través de varias opciones, por lo que no corresponde al perfil de preguntas que puede ser evaluada en un concurso de méritos dado que solo hay lugar a una única respuesta de acuerdo con las reglas del juego. Es claro que un servidor de carrera puede optar por un cargo, siempre que llene los requisitos mínimos, por lo menos.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque es más ambigua que la pregunta, dado que con todas sus falencias plantea una situación problemática y la opción que se tiene como correcta se limita a brindar una información bastante general porque es obvio que para acceder al cargo hay que cumplir el perfil.

Por el contrario, la opción marcada por la suscrita abre el camino para que el funcionario que inscrito en carrera pueda acceder a otro cargo a través de la figura del encargo regulada por el Decreto 020 de 2014, para lo cual debe cumplir con ciertos requisitos.

En efecto, el artículo 11 del Decreto 020 de 2014 en su numeral 4º establece lo siguiente: *“Encargo: Para proveer empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción vacantes de manera temporal o definitiva, el cual se regirá por lo dispuesto en las normas que desarrollan las situaciones administrativas para el personal de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”.*

Complementariamente el Decreto 021 de 2014 se refiere al encargo así: **“Artículo 6º: Definición.** *Hay encargo cuando se designa temporalmente a un servidor de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular desvinculándose o no de las propias de su cargo...”*

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 37, en la cual, se plantea el caso de un empleado que en julio 1 un servidor que se encuentra en licencia ordinaria desde el 8 de abril y que le fue extendida hasta el 8 de julio, solicita la ampliación de la licencia.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, la solicitud es extemporánea y debe ser rechazada.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, solicitud oportuna y aceptarla.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque en caso de que la solicitud de ampliación del 1 de julio hubiera sido elevada en la misma anualidad en que ya venía disfrutando la ampliación de la licencia concedida desde abril 8, debe ser rechazada, no por extemporánea, sino porque ya se la habían otorgado por el plazo máximo que dispone la ley, esto es, 3 meses.

En efecto, el Decreto Ley 21 de 2014 dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 38. Término. *La licencia ordinaria puede otorgarse hasta por tres (3) meses, en forma continua o discontinua dentro del mismo año.*

La licencia podrá prorrogarse siempre y cuando no supere el término antes señalado. La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento”. (Negrillas fuera del texto)

Ahora bien, en caso de que la solicitud de ampliación del 1 de julio el servidor la haya elevado en la vigencia siguiente, (es decir en la siguiente anualidad), a aquella en que ya venía disfrutando de la licencia ordinaria no remunerada, en lugar de rechazarla por extemporánea, lo que se le debe indicar que se le dará el trámite de una solicitud de licencia inicial y no de una ampliación, por resultar procedente al tenor de lo dispuesto en la

precitada normativa. Adicionalmente se le debe señalar que en caso de ser concedida tendrían que mediar 10 días calendarios para su inicio.

El artículo ibidem sobre el particular expresa lo siguiente:

“ARTÍCULO 40. Solicitud. La solicitud de licencia ordinaria deberá presentarse por escrito, con mínimo diez (10) días calendario de anticipación a la fecha señalada para su inicio, con los argumentos o documentos que la soportan. El nominador podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del servidor”.
(Negrillas fuera del texto)

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Preguntas número 44, 45 y 48 en las cuales, se plantean dificultades con el Programa de Bienestar bien, porque no estaban alineadas con los componentes, había desarticulación de acciones o se requería su fortalecimiento.

La opción correcta según ustedes en la pregunta 44 era la opción **c)** es decir, considerar áreas, recursos, cronogramas, etc.

La opción correcta según ustedes en la pregunta 45 era la opción **c)** es decir, clasificar actividades.

La opción correcta según ustedes en la pregunta 48 era la opción **b)** es decir, diseñar actividades utilizando herramientas digitales

La respuesta marcada por la suscrita en la pregunta 44 fue la opción **a)** es decir, considerar beneficiarios, objetos, e indicadores, entre otras.

La respuesta marcada por la suscrita en la pregunta 45 fue la opción **b)** es decir, ajustar actividades.

La respuesta marcada por la suscrita en la pregunta 48 fue la opción **a)** es decir, fomentar participación.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de las preguntas porque presentaron falencias en la construcción gramatical y semántica, pues al no cumplirse con parámetros claros, precisos e inobjtables en los usos gramaticales y sintácticos, se incurrieron en errores que interfirieron en la comprensión de los enunciados y claves de respuestas

Aunado a lo anterior, aluden a situaciones problemáticas que no tienen un referente teórico susceptible de ser validado por los aspirantes al concurso, de suerte que desconocemos de dónde provienen los interrogantes, no tuvimos acceso a la fuente de información (hasta

ahora anónima), porque los planes de bienestar consultados dirigidos a los servidores y sus familias, a los que pudimos acudir, no refieren los elementos cardinales de las preguntas. Las preguntas presentan error de consecuencia, de tal manera que puede aceptar como correctas otra clave de respuesta no estimada como correcta por el evaluador.

Nos apartamos de las respuestas que se consideran acertadas porque no hay ningún elemento de juicio para establecer con alta convicción que esas y no otras son las respuestas correctas, todo ello derivado de las falencias que registran las preguntas.

Petición Principal: En caso de tenerse por válidas las preguntas, se tendría que aceptar que las respuestas más adecuadas son las escogidas por la suscrita porque atiendes al juicio situacional que interpretamos plantean la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por las consideraciones expuestas.

Pregunta número 52, en la cual, se plantea el caso de un ciudadano que envía al correo de un servidor una consulta relacionada con la aplicación del Principio de oportunidad en un proceso de competencia de la Fiscalía.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, negar la solicitud al ser improcedente la consulta.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, trasladar el asunto al área encargada.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la Ley 1755 de 2015, que regula el derecho constitucional fundamental de petición, contempla dentro de sus modalidades la consulta ,al tenor de lo dispuesto en su artículo 13 y el artículo 14 desarrolla los términos y condiciones para su ejercicio.

La Corte Constitucional mediante Sentencia T-230/20 explicó el alcance de la consulta así: *“Se formula a efectos de que la autoridad presente su punto de vista, concepto u opinión respecto de materias relacionadas con sus atribuciones. La respuesta de este tipo de petición no supone la configuración de un acto administrativo, toda vez que lo remitido por la autoridad no es vinculante, ni produce efectos jurídicos y contra ella no proceden recursos administrativos o acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo”*

En este orden de ideas TODAS las entidades del Estado, incluyendo la Fiscalía, están obligadas a tramitar las peticiones en cualquiera de sus formas, lo cual queda evidenciado en el siguiente link que nos conduce a su plataforma, que indica el término el en cual se absuelve la consulta y que existe un sistema de PQRS, por lo que el correo de un servidor, (como lo plantea la pregunta), no es un canal institucional para recibir una consulta, siendo menester que traslade el asunto al área correspondiente, tal como lo puntualizó la suscrita en la opción escogida :

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/buzon-de-quejas-y-reclamos/>

Así las cosas, lo procedente no es negar la consulta, es decir, abstenerse la autoridad de dar su opinión, sino darle trámite, y por tratarse de un tema a cargo de la entidad explicar en líneas generales, (con base en el ordenamiento jurídico), en qué condiciones opera el Principio de oportunidad.

Téngase en cuenta que el peticionario no se refiere a que le concedan el principio porque la pregunta dice básicamente que el ciudadano eleva una consulta sobre la aplicación del principio en un determinado tipo de proceso.

Cosa distinta es a negar la solicitud de consulta, (que es tanto como no pronunciarse sobre una temática propia del quehacer funcional de la entidad), es contestar de manera desfavorable una petición que opera cuando en forma concreta el usuario solicita que se le haga el reconocimiento, modificación, extinción, etc. de un derecho o una obligación en los términos definidos por la Ley 1755 de 2015, que NO corresponde al tema que nos ocupa.

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 56, en la cual, se plantea el caso de un funcionario que tropieza sin causarse lesiones

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, hacer un proceso de análisis causal.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, determinar el origen del riesgo de manera inmediata.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la situación descrita se enmarca en la definición de incidente laboral que la Resolución 1401 de 2007 señala en el artículo 3º que consiste en un *“Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos”*. (Negritas fuera del texto).

El incidente laboral lleva implícito un riesgo potencial, que es precisamente lo que se debe identificar en su origen, y controlarlo, para evitar la existencia de un riesgo real que dé lugar a la ocurrencia de un accidente.

Establecer el origen del riesgo conduce al fortalecimiento de las medidas de prevención que van a evitar que se presente un accidente que comprometa a la salud, integridad y vida del servidor.

Las causas a las que aluden la respuesta sugerida como correcta están asociadas a la noción de accidente, dado que no tienen un carácter potencial sino real y la resolución las clasifica en el artículo 2º como básicas e inmediatas.

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 67, en la cual, se plantea el caso de funcionarios inconformes con exceso del componente teórico en los cursos que dicta el DAE.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, aplicar método de solución de casos en terreno.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, revisar en el contenido programático el contenido conceptual.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque de acuerdo con el Plan Institucional de Formación y Capacitación calendarado en enero de 2023 visible en el link https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/PIFC_2023-DAE1-1.pdf

*"(...) la D: A: E. asume el proceso de aprendizaje basado en la experiencia como una sucesión de fases interactivas: experiencia concreta, observación reflexiva, **conceptualización abstracta** y experimentación activa"* (Negritas fuera del texto).

Por lo que se advierte que dentro del Enfoque Pedagógico de la DAE contenido en el documento denominado *"Enfoque pedagógico para la formación en competencias para el desempeño laboral"*, en el contexto del proceso formativo la conceptualización abstracta juega un papel importante de suerte que una revisión para verificar si tiene asidero, o no, la molestia de los funcionarios se debe abordar desde la estructura misma del contenido, atendiendo todo el proceso planeación y haciendo la medición de cada una de las fases.

Mal se pudiera dar por hecho que los funcionarios tienen la razón e improvisar con solución de casos sobre la marcha, como lo sugieren los preparadores de la prueba, sino que un eventual ajuste debe partir de la base de un análisis concienzudo del proceso de enseñanza aprendizaje donde se valoren las experiencias significativas que le dan significado a los conceptos y a las teorías, desde el contexto de la aplicación.

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 71, en la cual, se plantea el caso de un aspirante a un proceso formativo del DAE presentó como único soporte diploma de postgrado en el área de formación.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, recibir y dejar registrado que cumplió el requisito de formación.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, indicar documento faltante y dejar constancia de ello.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque es ambigua al no especificar si el aspirante que presenta el soporte es un funcionario que fungirá como estudiante dentro de un proceso formativo, o un docente que hará parte de una red de formadores, al cual se entendería se le exige una cualificación superior.

Incluso entrándose de un estudiante, si la capacitación va a dirigida a un servidor de una profesión determinada, el hecho de que demuestre un posgrado relacionado no lo habilita para realizar el curso, en la medida en que no probó haber obtenido el título profesional que se exigía.

Así las cosas, la pregunta presenta falencias en la construcción gramatical y semántica, pues al no cumplirse con parámetros claros, precisos e inobjetables en los usos gramaticales y sintácticos, se incurrieron en errores que interfirieron en la comprensión de los enunciados y claves de respuestas

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque el enunciado no ofrece ninguna base que conduzca al convencimiento de que la acreditación de un posgrado hace que el servidor cumpla con el requisito de formación académica *per se*, en la medida en que puede suceder, que como condición mínima se requiera que demuestre haber cursado una profesión, evento en el cual no se entendería cumplido el requerimiento.

La respuesta que se tiene por cierta es tan o más ambigua que la pregunta, y en tal sentido se erige como correcta la marcada por la suscrita porque la formación académica se demuestra originalmente y en principio con el título profesional, razón por la cual, si bien hay que recibirle al interesado los documentos, se debe dejar registro de los soportes faltantes.

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 74, en la cual, se plantea el caso de un pago en exceso que se le hizo por concepto de salario y primas de septiembre a un funcionario que se retiró en agosto.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, solicitar a talento humano que le descuenten el pago en exceso de las prestaciones sociales definitivas.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, reportar el hecho a la Comisión de Disciplina Judicial para lo de su competencia

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la ley no faculta al pagador o al área de talento humano para que haga descuentos, deducciones o retenciones a los trabajadores activos o a los retirados sin que medie autorización por parte de éste o de una autoridad judicial.

Efectivamente, el Decreto Ley [3135](#) de 1968 en su artículo [12](#), dispone:

*“ARTÍCULO 12. Deducciones y retenciones. Los habilitados, cajeros y pagadores **no pueden deducir suma alguna de los sueldos** de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.*

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario...” (Negrilla fuera del texto)

A su vez, el Decreto [1083](#) de 2015, sobre los descuentos permitidos, consagra:

*“ARTÍCULO 2.2.31.5 Descuentos prohibidos. **Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.***

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

a. Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y

b. Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos estos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.” (Negrillas fuera del texto)

Frente a un caso similar al planteado el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto con radicado 20226000094981 fechado en marzo 1 de 2022, (y que se puede consular en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=198705>) en donde se le hizo un pago en exceso a un exservidor y se planteaba la posibilidad de aplicarle descuentos de sus prestaciones sociales definitivas señaló:

“(…) De acuerdo con lo anterior y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, si la administración consignó valores de más por concepto de salarios a un empleado que fue retirado del servicio por abandono del cargo, la misma deberá solicitar la autorización del ex servidor público para descontar los valores a los que haya lugar. Lo anterior en razón a que no es procedente el descuento de oficio por parte de la entidad. Si el ex servidor no accede voluntariamente al descuento, entonces será necesario

acudir a la jurisdicción contenciosa para recuperar dichos valores, o a través de una conciliación”. (Negrilla fuera del texto)

Con lo expuesto se descarta de plano que sea correcta la opción indicada por los preparadores de la prueba.

Por el contrario, el pago en exceso es una conducta sancionable desde el punto de vista disciplinario por lo que resulta pertinente acudir a la Comisión de Disciplina Judicial quien tiene potestad disciplinaria sobre los empleados y funcionarios de la rama judicial, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación.

En tal sentido el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, que regula el Código General Disciplinario, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...) 14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos...”

Se configuran estas conductas en la medida en que la entidad efectivamente pagó al ex empleado un servicio que posteriormente se determinó que no fue prestado, entonces, se está ante un caso de un pago de lo no debido.

El accionar de la autoridad disciplinaria opera, por supuesto, sin perjuicio de la acción de repetición a que haya lugar.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 75, en la cual, se plantea el caso de un pago en exceso que se le hizo por concepto de salario a un funcionario que se encontraba gozando de una licencia no remunerada.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, efectuar corrección a través de una reliquidación y aplicar la deducción posteriormente.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, comunicar el hecho a asuntos disciplinarios y solicitar al servidor el reintegro del pago de lo no debido.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la ley no faculta a ninguna entidad pública para que haga descuentos, deducciones o retenciones a los trabajadores activos o a los retirados sin que medie autorización por parte de éste o de una autoridad judicial.

Efectivamente, el Decreto Ley [3135](#) de 1968 en su artículo [12](#), dispone:

“ARTÍCULO 12. *Deducciones y retenciones. Los habilitados, cajeros y pagadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.*

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario...” (Negrilla fuera del texto)

A su vez, el Decreto [1083](#) de 2015, sobre los descuentos permitidos, consagra:

“ARTÍCULO 2.2.31.5 *Descuentos prohibidos. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.*

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

a. Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y

b. Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.” (Negrillas fuera del texto)

Frente a un caso similar al planteado el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto con radicado 20216000176171 fechado en mayo 20 de 2021, (y que se puede consular en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164567>)

en donde se le hizo un pago en exceso a un servidor que se encontraba incapacitado y se planteaba la posibilidad de aplicarle descuentos señaló:

“(...)En el caso que una entidad reconozca dineros a los cuales no tenía derecho un empleado durante la incapacidad médica, se incurriría en enriquecimiento sin justa causa en favor del trabajador, y según el numeral 15 del Artículo 35 de la Ley 734 de 2002¹, se encuentra expresamente prohibido a los servidores públicos, ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos...”

En ese entendido, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que, si la administración consignó valores de más por concepto de salarios, deberá solicitar autorización del servidor público para descontar los valores a los que haya lugar, en tanto que no es procedente descontarlos de oficio por parte de la entidad. Si el empleado no accede al descuento, entonces será necesario acudir a la jurisdicción contenciosa para recuperar dichos valores, o a través de una conciliación”. (Negrilla fuera del texto)

Con lo expuesto se descarta de plano que sea correcta la opción indicada por los preparadores de la prueba.

Por el contrario, el pago en exceso es una conducta sancionable desde el punto de vista disciplinario por lo que resulta pertinente acudir a la Comisión de Disciplina Judicial quien

¹ Hoy artículo 39 de la Ley 1952 de 2019.

tiene potestad disciplinaria sobre los empleados y funcionarios de la rama judicial, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación.

En tal sentido el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, que regula el Código General Disciplinario, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...) 14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos...”

Se configuran estas conductas en la medida en que la entidad efectivamente pagó al empleado un servicio que posteriormente se determinó que no fue prestado, entonces, se está ante un caso de un pago de lo no debido.

El accionar de la autoridad disciplinaria opera, por supuesto, sin perder de vista que, en aras de recuperar los recursos, se le debe solicitar directamente al servidor la devolución de lo indebidamente pagado.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 88, en la cual, se plantea la existencia de un error en la concesión de una licencia no remunerada que produce un trastorno entre la vida familiar y laboral del servidor.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, efectuar implementación de parámetros.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, concederla sin afectar el desempeño laboral.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la ley es clara en que por regla general el criterio básico para el otorgamiento de una licencia no remunerada está asociado a la necesidad del servicio, y excepcionalmente es obligatorio concederla sin tener en cuenta el criterio anterior cuando se trate de situaciones imprevistas tales como fuerza mayor o caso fortuito. Y en tal sentido fue que orientó la suscrita su respuesta.

En efecto, el artículo 40 del Decreto 021 de 2014 señala lo siguiente:

“Artículo 40°. Solicitud... El nominador podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del servidor.” (Negrilla fuera del texto)

Con lo expuesto se descarta de plano que sea correcta la opción indicada por los preparadores de la prueba, y queda evidenciado que el correctivo se implementa a partir de

la correcta armonía entre la situación personal que motivó la solicitud y el desempeño laboral del servidor

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.**

Pregunta número 182, en la cual se indaga por el informe de PQRS donde se debe insertar inconformidad de un ciudadano con el proceder del servidor encargado de dar respuesta, quien afirma haberlo hecho conforme a la ley.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, incorporar la inconformidad del usuario.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, tomar el caso como un ejemplo de buena atención.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario asignado para proyectar respuesta, de modo que una manera para agregar la experiencia que se tuvo con el peticionario es mostrar cómo en ocasiones la percepción ciudadana no se acompasa con la realidad.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el informe no sólo debe recoger la visión del quejoso, sino también la gestión efectiva del funcionario. Se evalúa la competencia de orientación al usuario y al ciudadano donde se le escucha atentamente pero también se le brindan soluciones, como en efecto se hizo.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 183, en la cual se indaga por la manera de proceder después de evaluar la situación y responder la queja del ciudadano inconforme.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, revisar registro de llamadas y estado actual de la petición.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, concluir que se abordó eficazmente el requerimiento.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario inicialmente y la plataforma institucional da cuenta del trámite de este, de modo que cuando el segundo funcionario actúa ya dispone de todos esos insumos para inferir que se le dio un manejo adecuado a la situación.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el abordaje que se le dio fue el correcto y se pudo establecer que el usuario incurrió en una serie de inconsistencias que ponen en tela de juicio su versión respecto de los hechos.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 187, en la cual se destaca la necesidad de conocer la gestión de los derechos de petición pero tal solicitud interfiere con el trabajo del servidor a quien se la formulan.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, enviar al día siguiente la información requerida.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, envía inmediatamente la información solicitada para el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. ¿Continuar con su trabajo o atender un requerimiento extraordinario?.

Si se ocupa de la solicitud elimina el factor de distracción y así podrá contribuir en lo que le corresponde y concentrarse en su trabajo propio. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 192, en la cual se señalan que en dos apartes de un mismo formato solicitan información parecida.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, preguntarles a los compañeros lo que han hechos frente al particular.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, utilizar la misma información en ambos apartes para construir el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. ¿Detenerse a indagar o actuar? Elige tomar la información disponible y colocarla en las secciones requeridas en los formatos.

Si se ocupa diligenciando la información, podrá avanzar el trabajo. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 198, en la cual se señalan que se debe entregar un informe próximamente, pero hay datos faltantes.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, agregar casillas con la información faltante para conservar la estructura.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, emplear la estructura del año pasado para completar la información.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor debe resolver un problema porque lo cierto es que no dispone de cierta información, razón por la cual se descarta de plano la opción que considera acertada los operadores de la prueba.

Apelando a la creatividad emplea una estructura anterior que le permita reorganizar el contenido y completar la información, con lo que se evidencia que "*Es práctico y recursivo*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 199, en la cual se señalan que los compañeros expresan estar desbordados para consolidar información.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, replantea cronograma.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, solicita apoyo temporal al jefe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor se encuentra frente a una problemática que amerita una solución contundente. Dispone del mismo personal y carece de tiempo, por lo que se descarta de plano la opción que los operadores de la prueba tienen como acertada.

En tal disyuntiva se erige como una opción válida y pertinente pedir apoyo para superar el inconveniente. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **PETICIONES COMPLEMENTARIAS**

Por las consideraciones expuestas solicito:

Primero. Que cuando se examinen las objeciones a las preguntas y respuestas de las pruebas escritas básica, conductual y de integridad no se limiten a compartirme la respuesta que ustedes consideren acertada y su fundamento, sino que también se den a la tarea de indicar de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** las razones por las cuales desvirtúan los argumentos y reparos expuestos, o los motivos por los cuales no están llamadas a prosperar TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Segundo. Que cuando se examinen las peticiones distintas a las que se refiere el numeral primero no se limiten a enviar una extensa transcripción de normas, sino que se den a la tarea de dar respuesta de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** de TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Tercero. Reitero las peticiones que elevé con la radicación de las reclamaciones fechadas en octubre 25, la cual NO me ha sido respondida a la fecha, dejando constancia que hay vulneración del Derecho de Petición y el Debido Proceso, por no haber informado y explicado con antelación el asunto relativo a la metodología aplicada a las calificaciones y los puntajes asignados a cada una de las pruebas, lo que impide el ejercicio del Derecho de Defensa y Contradicción dado que contra el acto administrativo que resuelve la complementación de la reclamación no procede ningún recurso, y solo con ocasión de mi petición es que eventualmente obtendría información, (sin derecho a plantear objeciones posteriores sobre las calificaciones asignadas al no haber oportunidad para ello)

Las peticiones fueron las siguientes

"(...) Segundo... pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por

encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo el entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental”.

Cuarto. Ante la ausencia de información sobre la forma en que calificaron las pruebas, que no se encuentra en las Guías de Orientación ni en los Acuerdos, las dudas e incertidumbre se me han incrementado, **solicito** se me explique y/o de respuesta a las siguientes cuestiones, en un lenguaje claro y de manera **expresa, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo**:

4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas?

4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas?

4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total?

4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba?

4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.

4.6 De la misma manera solicito los análisis mínimos requeridos antes de la calificación referente a: i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem.

Así mismo solicito los análisis mínimos requeridos posteriores a la calificación referentes a: i) Análisis por ítem mediante TRI (Teoría Respuesta al Ítem) o por grupos de ítems mediante TCT (Teoría Clásica de los Test), justificando la elección a través de la evidencia del cumplimiento de los supuestos de los modelos, ii) Para cada una de las pruebas o componentes de pruebas, la descripción breve de los análisis psicométricos a realizar, justificando el tipo de modelo de análisis de ítem tras la verificación del cumplimiento de los supuestos iii) Consistencia interna por prueba total y sub-prueba o dimensión, iv) Análisis de la Función de Información del Ítem, v) El o los baremos empleados para la calificación además de su explicación y decisiones de ajuste tomadas.

En estos términos complemento la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona

norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C.
Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZ' with a flourish.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN N° 0 - 1234

11 AGO 2021

"Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones"

EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias y, en especial, de las conferidas por los numerales 19 y 25 del artículo 4° del Decreto Ley 016 de 2014, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 4° de la Resolución No. 652 de 2012, modificado por la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que, en todas sus modalidades, es objeto de especial protección por parte del Estado para garantizar su ejercicio en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y, entre ellas, prevé la obligación de todas las entidades públicas y privadas consistente en contemplar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que se presenten.

Que el 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 652 "[p]or la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones en materia de acoso laboral", la cual fue modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 de 18 de julio de 2012.

Que mediante la Resolución No. 0-0580 del 2 de abril de 2014, se definió la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación tanto en el Nivel Central como Seccional, y la elección de los representantes de los servidores ante el Comité se encuentra reglada en la Resolución No. 2-4290 del 4 de diciembre de 2012.

Que el Decreto Ley 898 del 29 de mayo de 2017, modificó parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, establecida en el Decreto Ley 016 de 2014, por lo que se hace necesario ajustar la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, con base en la nueva estructura de la Entidad, así como el proceso de elección de los representantes de los servidores ante los citados Comités y en consecuencia derogar las Resoluciones 2-4290 de 2012 y 0-0580 de 2014.

Que mediante Sentencia T-572 del 2017, la Corte Constitucional se pronunció respecto al alcance de la expresión "reglamento de trabajo" para precisar lo siguiente:

"La jurisprudencia de esta Corporación en sede de constitucionalidad ha sostenido en relación con la obligatoriedad del reglamento:



Hoja 2 de la Resolución No. 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

la expresión 'reglamentos de trabajo', en ninguno de los dos apartes en que es utilizada en el Artículo 9º, excluye a una parte del sector privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, como equívocamente lo interpretaron los demandantes.

(...)

el hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable, sino que se encuentran en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del acoso laboral (parágrafo 2º del artículo 9º). No puede confundirse, como lo hacen los actores, la inaplicación de la ley por sus destinatarios con la inconstitucionalidad de la misma

(...)

En consecuencia, el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo. Así, como señala el Ministerio Público, la Ley 1010 de 2006 no permite interpretar que en las empresas o entidades en que no existe reglamento de trabajo, aquélla sería inaplicable. (...) ⁴⁶⁶¹ (Negrilla fuera de texto)

Que con todo, es oportuno precisar que la determinación de mecanismos para materializar estos mandatos al interior de las empresas tanto públicas como privadas, el Ministerio del Trabajo, con Resolución No. 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Con mérito en lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

**CAPÍTULO I
OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto. Reglamentar la conformación, organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y la elección de sus integrantes, de conformidad con la normatividad que rige la materia.

ARTÍCULO SEGUNDO. Campo de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente documento se aplican a todos los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación. Se excluyen de su ámbito de competencia las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación laboral.

[Handwritten signature]
A



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 3 de la Resolución N^o 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones.”

CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO TERCERO. Definición. Los Comités de Convivencia Laboral son un organismo colegiado que genera espacios de concertación entre los servidores, a fin de que puedan llegar a acuerdos de convivencia encaminados a prevenir y solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, así como proteger a los servidores frente a los riesgos psicosociales y propender por el mejoramiento del clima organizacional.

ARTÍCULO CUARTO. Conformación de los Comités de Convivencia Laboral. En la Fiscalía General de la Nación funcionará (1) Comité de Convivencia Laboral en cada Dirección Seccional y un Comité de Convivencia Laboral en el Nivel Central, de acuerdo con la conformación prevista en el presente artículo.

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central, estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

1. Fiscal General de la Nación o su Delegado
2. Vicefiscal General de la Nación o su Delegado
3. Director Ejecutivo o su Delegado
4. Subdirector de Talento Humano o su Delegado
5. Cuatro (4) representantes de los servidores.

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Seccional, estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

1. Director Seccional o su Delegado
2. Subdirector Regional de Apoyo a la Gestión o su Delegado en cada Seccional
3. Analista del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la respectiva Seccional y en caso de no existir, de la Subdirección Regional de Apoyo correspondiente.
4. Tres (3) representantes de los servidores.

PARÁGRAFO PRIMERO. Podrá ser invitado al Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, el Director de Asuntos Jurídicos o su delegado. En el Nivel Seccional podrá ser invitado el servidor que cumpla con las funciones de apoyo jurídico en el área administrativa. Estos servidores participarán en las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, con voz pero sin voto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los delegados deberán, en lo posible, ser siempre la misma persona, a fin de mantener el carácter reservado de la información que conoce el Comité, y en aras de que haya continuidad y trazabilidad en las actuaciones y trámites adelantados.

ARTÍCULO QUINTO. Ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral para conocer las quejas presentadas. Para determinar los casos objeto de análisis y trámite por cada uno de los Comités de Convivencia Laboral de la Entidad, se atenderán



Hoja 4 de la Resolución No 0 - 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

las siguientes reglas:

1. Cuando la queja se dirija contra un servidor del Nivel Central, conocerá el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central.
2. Cuando la queja se dirija contra un servidor que preste sus servicios en el Nivel Seccional, sin perjuicio de su dependencia funcional, conocerá el respectivo Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Seccional en donde preste sus servicios.
3. Cuando la queja sea interpuesta por un servidor en contra de otro que se encuentra en una seccional distinta en la cual el quejoso labora, el Comité de Convivencia encargado de conocer de la queja será el del domicilio del implicado.

ARTÍCULO SEXTO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Fiscalía General de la Nación.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un acuerdo concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial según corresponda.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 5 de la Resolución N^o - 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

8. Presentar al Director Ejecutivo las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva de la Fiscalía General de la Nación.

PARÁGRAFO. Los Comités Seccionales, deberán remitir la información a la Secretaria Técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, quien se encargará de consolidar la información y presentar los informes requeridos por el nivel directivo de la entidad.

Cuando se requiera información, concepto o directriz por parte de algún órgano interno o externo de la entidad, el Comité de Convivencia Laboral Seccional o del Nivel Central a través del Secretario Técnico correspondiente, será el encargado de atender o dar respuesta a las solicitudes por decisión de los integrantes de cada Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Elección y funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral elegirá, por mayoría de votos entre sus integrantes, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Dependencia competente de la Fiscalía General de Nación, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dependencia competente de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO OCTAVO. Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral. La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central será ejercida por la Subdirección de Talento Humano a través de un delegado y en el nivel seccional por la persona que designe el respectivo Comité y tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité la convocatoria



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 6 de la Resolución N^o 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones.”

realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Fiscalía General de la Nación.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva de la Entidad.
10. Las demás relacionadas con la logística necesaria para las sesiones y las que le sean asignadas por el respectivo Comité.

ARTÍCULO NOVENO. Quórum Deliberatorio. El Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el seccional, podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO DÉCIMO. Quórum Decisorio. El quórum decisorio está constituido por la mitad más uno de los integrantes presentes.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Sesiones Ordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente, por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Sesiones Extraordinarias. Cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, el Comité podrá reunirse extraordinariamente, caso en el cual podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, a través del Presidente.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Sesiones Virtuales. El Comité de Convivencia Laboral podrá sesionar por medios electrónicos, siempre que todos sus integrantes puedan deliberar o decidir por comunicación simultánea o sucesiva y que ello se pueda probar, para éste evento, la sucesión de comunicaciones deberá ocurrir de manera inmediata o de acuerdo con el cronograma programado por la deliberación o votación correspondiente.

[Handwritten signature]
A



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 7 de la Resolución No 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Actas. Las decisiones de los Comités y los debates que se presenten en los mismos, quedarán registrados en actas que serán suscritas por todos los asistentes a la respectiva Sesión del Comité.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Procedimiento.

1. **Queja:** La queja deberá ser interpuesta por quien se considere afectado por posibles conductas de acoso laboral o situaciones que alteren de manera desfavorable el clima laboral, indicando claramente la persona o personas que aparentemente están incurriendo en acoso laboral, y la conducta que origina la queja.

La queja deberá ser dirigida a la Secretaría Técnica del Comité de Nivel Central o Seccional a través del Formato para Presentar Queja por Presunto Acoso Laboral, establecido para tal fin, el cual será publicado en la Intranet.

2. **Falta de requisitos:** La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral, procederá a revisar la queja a fin de verificar si contiene los elementos necesarios para su trámite. Si la queja no cumple con los requisitos establecidos, se le solicitará por escrito al servidor que presente las aclaraciones correspondientes en un término de cinco (5) días hábiles, los cuales podrán ser prorrogados por una sola vez y por el mismo término. Si el quejoso no efectúa las precisiones correspondientes dentro del término establecido, se entenderá que desiste de la queja y se procederá a su archivo.
3. **Caducidad de las Quejas.** El Comité de Convivencia Laboral no tramitará las quejas por hechos que se hayan presentado con más de seis (6) meses de anterioridad, por configurarse la caducidad en los términos de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
4. **Pronunciamiento presunto autor:** Recibida la queja con el cumplimiento de los requisitos del mencionado formato, la Secretaría Técnica solicitará al presunto autor del acoso que se pronuncie sobre los hechos expuestos, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud o su complemento, los cuales podrán ser prorrogados por una sola vez y por el mismo término. Una vez recibido el pronunciamento, la Secretaría Técnica incluirá la presentación del caso en el orden del día de la próxima sesión del Comité de Convivencia Laboral. Si el presunto autor del acoso no presenta pronunciamento dentro del término otorgado, se citará a reunión de concertación.
5. **Citación:** El Comité de Convivencia Laboral procederá a citar a las partes a la reunión de concertación encaminada a generar un espacio que permita superar los conflictos suscitados y mejorar el clima laboral. No se permitirá la representación a través de terceros o la presencia de personas ajenas al Comité.

[Handwritten signature]
A



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 8 de la Resolución N^o 1234 *Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."*

6. **Acuerdo:** Si en la reunión de concertación se logra un acuerdo, se dejará consignado en la respectiva acta y será objeto de seguimiento en un período que no supere los dos (2) meses desde su suscripción. Si quien interpuso la queja no da respuesta a la solicitud de seguimiento dentro del término de cinco (5) días hábiles, se entenderá que se ha resuelto la situación de convivencia y se procederá al archivo definitivo de la queja.
7. **No Acuerdo:** Si en la reunión de concertación no se llega a un acuerdo entre las partes, las diligencias adelantadas así como todos los documentos que conformen el expediente, se remitirán a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, según corresponda, para lo de su competencia.
8. **Acta:** De la reunión de concertación, se elaborará y firmará el acta en la que se consignará el contenido de la diligencia.
9. **Inasistencia:** Si el día de la reunión de concertación de convivencia laboral no asiste alguno de los involucrados, se fijará una nueva fecha para llevarla a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, siempre que medie justificación presentada en los tres (3) días hábiles siguientes a la sesión por parte del involucrado que no asiste.

En caso de no asistencia del quejoso en la nueva fecha, se entenderá desistida la queja y se procederá a su archivo. En el evento en que no asista el presunto autor del acoso, se entenderá que no hay voluntad conciliatoria y se dará traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, según corresponda.

10. **Medidas Preventivas:** El Comité de Convivencia Laboral evaluará el motivo de la queja y siempre que lo considere necesario, podrá adoptar las medidas preventivas y correctivas que considere pertinentes.

11. Causales de Archivo:

- a. **Retiro definitivo del servicio de una de las partes.** Cuando una de las partes involucradas se encuentre desvinculada definitivamente de la Entidad, no se realizará el procedimiento establecido y las quejas se archivarán, en razón a que el trámite previsto está encaminado única y exclusivamente a mejorar las relaciones laborales de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.
- b. **Desistimiento de la queja.** El quejoso podrá desistir de la queja mediante escrito presentado en cualquier momento antes de su remisión a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, procediendo el Comité de Convivencia Laboral a su archivo.
- c. **Falta de requisitos de la queja.** Cuando el quejoso no cumpla con los requisitos de la queja, en los términos previstos en el numeral 2° del artículo

[Handwritten signature]
M



Hoja 9 de la Resolución No. 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

décimo quinto de la presente resolución, la misma será archivada.

- d. **Inasistencia del quejoso.** Cuando el quejoso no justifique ausencia a la primera citación o no asista a la segunda citación, se procederá a archivar la queja.

CAPÍTULO IV ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES ANTE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Responsables. La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, serán los responsables de adelantar en su totalidad el proceso de convocatoria y elección de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Funciones principales. Las funciones principales de los responsables del proceso, entre otras que se desprendan del desarrollo de este, serán:

1. Realizar las gestiones tendientes a la efectiva divulgación de la convocatoria.
2. Recibir la documentación correspondiente a la inscripción de los candidatos, garantizando su custodia y correcto manejo.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades exigidos a los candidatos.
4. Levantar las actas en donde conste la revisión de requisitos y la identificación plena de los candidatos que los cumplen o no.
5. Disponer la logística necesaria para llevar a cabo la votación de manera organizada, segura y transparente.
6. Citar oportunamente a los jurados para indicarles sus funciones y responsabilidades en el proceso.
7. Resolver las solicitudes que se presenten en relación con el proceso de convocatoria y elección, así como los recursos a que haya lugar.
8. Consolidar la información en todas las etapas del proceso, y rendir los informes que requieran los Comités de Convivencia Laboral.
9. Comunicar los resultados del proceso de inscripción, votación y elección.

PARÁGRAFO. Funciones especiales. La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central tendrá las siguientes funciones especiales en el proceso de convocatoria y elección:

- a) Elaborar el formato guía de la convocatoria, de conformidad con los lineamientos



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 10 de la Resolución No 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

establecidos en el presente procedimiento y divulgarlo en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sea adoptado por estas.

- b) Elaborar el instrumento de inscripción que garantice confiabilidad e integridad de la información y divulgarlo en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sea adoptado por éstas.
- c) Elaborar el formato de instrumento o tarjetón electoral, así como del Acta de Escrutinio y divulgarlos en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sean adoptados por éstas.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Plazo para realizar la convocatoria. La convocatoria a elecciones de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral, se efectuará con una antelación mínima de tres (3) meses previos al vencimiento de cada periodo.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Contenido de la convocatoria. La convocatoria a elecciones deberá contener por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Calidades y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
3. Plazo, lugar y método de inscripción de los candidatos, de manera clara y detallada.
4. Instrumento o formato de inscripción adjunto al texto de la convocatoria.
5. Lugar, fecha y hora de apertura y cierre de la votación.
6. Cronograma general del proceso de convocatoria y elección, así como el procedimiento de votación física y/o electrónica.
7. Procedimiento de escrutinio y entrega de resultados.
8. Descripción de los pasos y requisitos para el voto electrónico, cuando sea el caso.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Divulgación. La divulgación de la convocatoria se efectuará por un periodo de quince (15) días calendario, en la página web de la Entidad, en la Intranet, vía correo electrónico y en los diferentes medios de comunicación internos con los que cuente la Entidad en los niveles Central y Seccional.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Requisitos para ser candidato. Para ser candidato a representante de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se requiere, lo siguiente:

1. Ostentar la calidad de servidor público de la Fiscalía General de la Nación y estar adscrito o prestar sus servicios dentro de la respectiva jurisdicción del Comité de Convivencia Laboral del que aspira ser representante.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 11 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

2. No haberse presentado queja en su contra por presunto acoso laboral ni haber sido víctima de este, en los últimos seis (6) meses anteriores a la elección.
3. Preferiblemente contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Periodo. Los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral tendrán un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la instalación del Comité.

PARÁGRAFO. La calidad de representante de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral se pierde por retiro, traslado o reubicación del área de cobertura del Comité, o por responsabilidad disciplinaria o penal declarada por autoridad competente. En tal caso, se dará aplicación a lo establecido en el artículo trigésimo quinto de esta resolución para cubrir la representación durante el período faltante.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Procedimiento de inscripción. El procedimiento de inscripción de candidatos será el siguiente:

1. La inscripción de los candidatos se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del período de divulgación de la convocatoria establecido en el artículo vigésimo de esta resolución.
2. La inscripción deberá realizarse en los términos estipulados en la convocatoria, para lo cual deberá diligenciarse y suscribirse personalmente o mediante poder debidamente otorgado, el instrumento diseñado para el efecto.
3. Una vez vencido el plazo para realizar la inscripción, se elevará un acta por parte de la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, en donde conste, como mínimo, la fecha y hora del cierre de inscripciones, así como la cantidad e identificación de los servidores inscritos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Procedimiento para la conformación y publicación del listado definitivo de candidatos. El procedimiento que deben seguir los responsables del proceso para la conformación definitiva del listado de candidatos, es el siguiente:

1. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones los responsables del proceso deberán:
 - a) Evaluar para cada uno de los inscritos el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente acto administrativo.
 - b) Elaborar el acta que contenga el listado de inscritos que cumplen cabalmente los requisitos y los que no.
 - c) Publicar el listado de admitidos e inadmitidos, en donde conste sumariamente las razones de inadmisión, por los mismos medios de comunicación interna por



Hoja 12 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

los que se haya publicado la convocatoria, informando que contra el mismo procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días siguientes a su publicación.

- d) Resolver los recursos que se hayan presentado contra el listado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para interponerlos.
 - e) Al día hábil siguiente de estar conformado, completo y en firme el listado definitivo de candidatos, se dará a conocer durante cinco (5) días por los mismos medios de comunicación internos o externos por los que se haya publicado la respectiva convocatoria, informando el cronograma y demás aspectos relevantes sobre el proceso de votación.
 - f) Se elaborarán los instrumentos de votación o tarjetones electorales, de conformidad con el modelo diseñado por la Subdirección de Talento Humano, en los que conste, como mínimo, la identificación plena del candidato, el período para el que aspira ser electo, el cargo y la dependencia donde labora.
2. Una vez en firme el listado de candidatos, en caso de no contar con el número mínimo de inscritos admitidos al respectivo Comité de Convivencia Laboral, es decir, cuatro (4) principales y cuatro (4) suplentes en el Nivel Central y tres (3) principales y tres (3) suplentes en el Nivel Seccional, se deberá repetir la convocatoria.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Designación de jurados. La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones, deberán designar un (1) jurado principal y uno (1) suplente por cada mesa de votación.

PARÁGRAFO. Los jurados deberán ser servidores adscritos y prestar sus servicios en la respectiva Dirección Seccional o Nivel Central en donde se llevará a cabo la elección, no podrán ser candidatos y tampoco podrán renunciar a su designación salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Funciones principales de los jurados. En caso de que la elección se realice por voto electrónico, se hará conforme lo disponga la convocatoria, pero en caso de que se realice físicamente, los jurados de votación tendrán las siguientes funciones:

1. Recibir y verificar los documentos y elementos de la mesa de votación.
2. Revisar y sellar la respectiva urna.
3. Instalar mediante acta la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio.
7. Suscribir las actas de escrutinio.
8. Entregar a la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, las actas, los votos y demás documentación relativa al proceso de votación.

[Handwritten signature]
4



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 13 de la Resolución No 0 - 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Mesas de votación. Cada responsable del proceso dentro de su jurisdicción determinará el número de mesas de votación que considere pertinente, con el fin de garantizar la transparencia y la debida cobertura del proceso.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Inicio y cierre de votación. Los jurados de votación elaborarán un acta de instalación de la mesa y un acta del cierre de la jornada de votación, las cuales deberán ser suscritas por todos los jurados.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Escrutinios. Una vez elevada el acta de cierre de la jornada de votación, los jurados realizarán el conteo de los votos y diligenciarán completamente el acta de escrutinio, depositando los votos en la urna y sellándola nuevamente.

En caso de efectuarse votación electrónica, deberá levantarse un acta de escrutinio y un informe por parte de la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. Este proceso deberá ser reglamentado y/o comunicado en la convocatoria respectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si al momento de realizarse el escrutinio se encuentra que el número de votos excede el número total de votantes, se procederá a introducir nuevamente en la urna la totalidad de las papeletas formatos o mecanismos y se sacarán al azar los votos que excedan el total de sufragantes, los cuales serán eliminados. De lo actuado se dejará constancia en el acta de escrutinio correspondiente.

Se consideran votos nulos aquellos que no manifiesten la voluntad del elector y los que no se emitan en las papeletas autorizadas para tal efecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Empate. En caso de que el número de votos sea igual a favor de dos o más candidatos a un mismo Comité de Convivencia Laboral, la elección se decidirá de acuerdo con los siguientes criterios que serán aplicados de manera subsidiaria, así:

1. El servidor inscrito en carrera será declarado representante electo, ponderando la vocación de permanencia en el servicio.
2. En subsidio de lo anterior, el servidor que tenga mayor tiempo de servicio en la Fiscalía General de la Nación será declarado representante electo, teniendo en cuenta que se pondera su conocimiento de la Entidad y el ambiente laboral de la misma.
3. Subsidiariamente, se decidirá a la suerte, depositando los votos de los candidatos empatados en una urna y mediante la extracción de uno de los votos por parte de uno de los jurados de la mesa, el servidor a quien corresponda el voto será declarado representante electo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. Entrega de elementos. A más tardar el día siguiente al cierre de la votación, los jurados entregarán a la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, las actas, la urna, los votos y demás documentación relativa al proceso de votación, para lo cual, los responsables del proceso, a partir de la entrega de los elementos, tendrán la guarda y custodia de todos los soportes y evidencias del proceso de elección correspondiente.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 14 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. Aceptación de la elección. La designación de representante electo no requiere aceptación y se considera para todos los efectos que con la simple inscripción el candidato acepta su designación como representante.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. Comunicación de los resultados. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de los elementos, los responsables del proceso publicarán los resultados y comunicarán su elección a los representantes.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. De los suplentes. Elegidos los cuatro (4) representantes principales en el Nivel Central, el servidor que ocupe el quinto (5°) lugar por el número de votos que obtuvo, se constituirá como representante suplente del que ocupó el primer lugar y así sucesivamente con los que ocupen el sexto (6°), el séptimo (7°), y el octavo (8°) lugar, quienes se constituirán representantes suplentes de los representantes principales que ocupan el segundo (2°) tercero (3°) y cuarto (4°) lugar, respectivamente.

De igual forma, elegidos los tres (3) representantes principales en el Nivel Seccional, el servidor que ocupe el cuarto (4°) lugar por el número de votos que obtuvo, se constituirá como representante suplente del que ocupó el primer lugar y así sucesivamente quienes ocupen el quinto (5°) y el sexto (6°) lugar se constituirán representantes suplentes de los representantes principales que ocupan el segundo (2°) y tercer (3°) lugar, respectivamente.

PARÁGRAFO. Los representantes suplentes cumplirán las mismas funciones que los representantes principales, cuando estén ejerciendo como tal. Además, podrán realizar recomendaciones respetuosas en el ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral, durante todo el periodo de su elección.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. Votación electrónica. Si la votación se realiza por medios electrónicos, se respetarán los lineamientos generales establecidos en la presente resolución, aplicando las modificaciones a las que haya lugar en materia logística y organizacional, las cuales se plasmarán en la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. Vacancias de los representantes. Las ausencias temporales o absolutas de los representantes principales serán cubiertas por los representantes suplentes. En caso de falta absoluta del representante principal y del suplente, se designará como delegado o representante al candidato que haya ocupado el noveno (9°) lugar en las elecciones a Nivel Central y el séptimo (7°) en el Nivel Seccional y así sucesivamente en caso de que estos últimos se encuentren impedidos o no cumplan con los requisitos para ser representantes de los servidores ante los diferentes comités. En caso de falta absoluta de los candidatos del listado de inscritos, se convocará a elecciones dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se conozca dicha situación.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. Suplencias. El representante principal de los servidores que no pueda asistir a alguna de las actividades programadas por el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a su suplente para que éste lo reemplace y comunicar lo correspondiente a la Secretaría Técnica del Comité.

PARÁGRAFO. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral o sus delegados deberán asistir a todas las sesiones y actividades que se programen, salvo que su

[Handwritten signature]



Hoja 15 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

inasistencia sea debidamente justificada mediante excusa allegada a la Secretaría Técnica respectiva.

CÁPITULO V DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de Intereses. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral están sujetos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En concordancia con las causales contempladas en la mencionada ley, deberá declararse impedido el miembro del Comité de Convivencia Laboral, cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta contra su jefe inmediato.

De ser el caso, el integrante del Comité de Convivencia Laboral involucrado, presentará su impedimento de manera motivada al Comité, para que este decida sobre su aceptación o no, en la próxima sesión del Comité. Igual procedimiento se realizará en caso de presentarse una recusación, evento en el cual el término se ampliará 5 días más para que el servidor recusado se manifieste sobre el particular. En caso de aceptarse el impedimento o recusación, el Comité determinará quien asumirá la representación *ad hoc* para el caso concreto, la cual podrá recaer sobre el respectivo suplente, en caso de existir.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. Presunta comisión de un delito. Cuando en una queja por acoso laboral se observe la posible comisión de un delito o falta disciplinaria, de manera oficiosa la Secretaría Técnica del Comité la remitirá a la autoridad competente.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. Reserva. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral y cualquier otro servidor que, por el ejercicio de sus funciones, tenga información o documentos relacionados con conflictos de convivencia laboral, tiene el deber de guardar reserva frente a los datos conocidos, en particular lo que concierne al quejoso, presunto autor del acoso y a los hechos, de conformidad con lo consagrado en el numeral 1° artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, con el principio de confidencialidad establecido en el literal "g" artículo 4 de la Ley 1266 de 2008, y con lo dispuesto en la Resolución No. 0-0152 del 19 de febrero de 2018 "por medio de la cual se formula la política de tratamiento de datos personales de la Fiscalía General de la Nación", así como lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y la Ley 1712 de 2014.

CAPÍTULO VI VIGENCIA Y DEROGATORIAS

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. Periodo de transición. Los representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el Seccional, que fueron elegidos en el último proceso electoral, ejercerán sus funciones hasta que se elijan los nuevos representantes, de acuerdo con el procedimiento de convocatoria y elección.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 16 de la Resolución No. **0 1234** "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Publicación. La presente Resolución será publicada en la página web de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones No. 0-0580 del 02 de abril de 2014, 2-4290 del 4 diciembre de 2012 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los **11** AGO 2021

FRANCISCO ROBERTO BARBOSA DELGADO
Fiscal General de la Nación

| | NOMBRE | FIRMA | FECHA |
|-----------|---|-------|------------|
| Proyecto: | Miguel Maunco Torres Baquero – Profesional de Gestión II – Subdirección de Talento Humano | MTB | 10/2/2021 |
| Revisó: | Germán R. Castellanos Mayorga – Subdirector de Talento Humano (e) | | 06-07-2021 |
| Revisó: | Carlos Alberto Saboyá González – Director de Asuntos Jurídicos | | |
| Aprobó: | Asirid Torcoroma Rojas Sarmiento – Directora Ejecutiva | | |

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.

24

Cartagena de Indias D. T. y C., noviembre 20 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Complementación Reclamación por los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.76.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia al Cargo de **Profesional de gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **Complementar la reclamación** en contra de la calificación de las pruebas escritas publicado el pasado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

➤ **FUNDAMENTOS DE LA COMPLEMENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN**

A partir de la breve revisión que hice el pasado 19 de octubre del año en curso, con las limitaciones en tiempo que me impidieron hacer la verificación de TODAS las pruebas, hojas y en materia de anotaciones, sustento el complemento de la reclamación en los siguientes términos:

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA GENERAL**

Pregunta número 7, en la cual preguntan por la manera como se puede lograr que una presentación se reproduzca autónomamente sin disponer de internet.

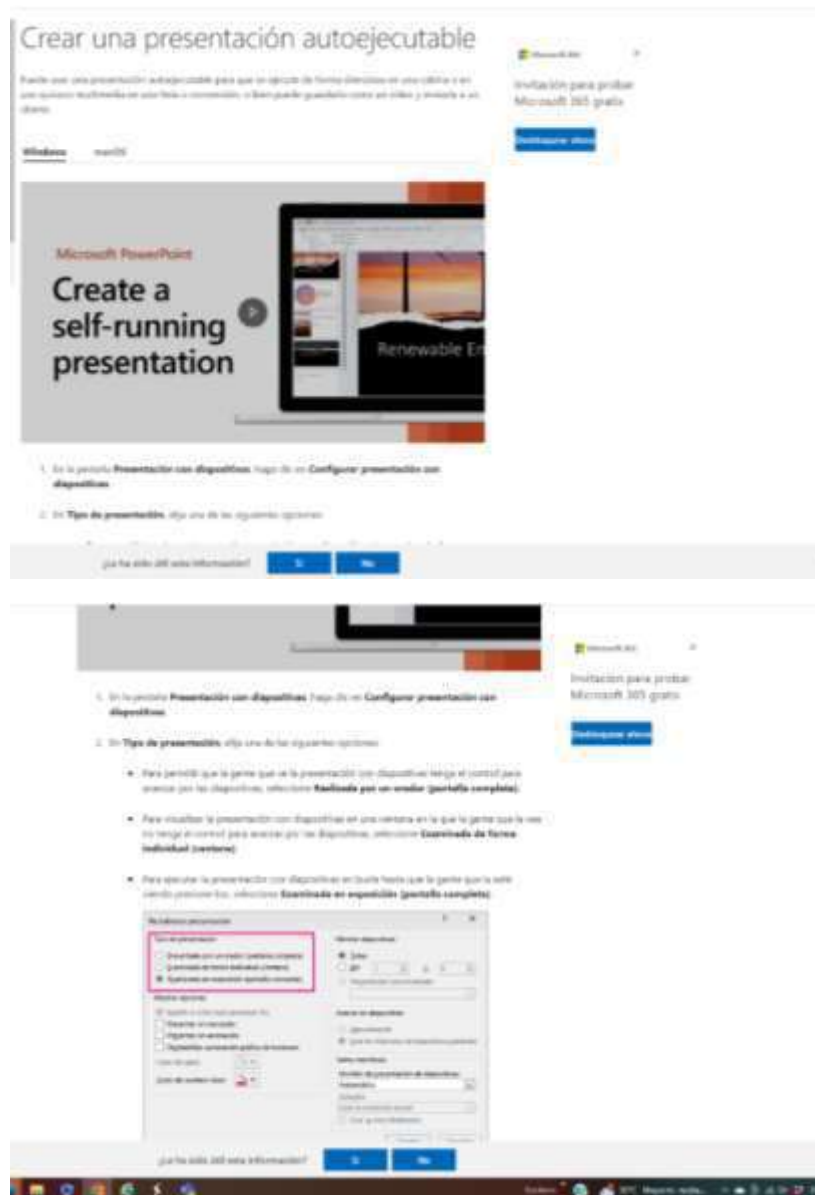
La **opción correcta** según ustedes era la opción **a)** es decir, grabarla y compartiendo video.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **b)** es decir, activar la herramienta de avance filmina.

Motivo de inconformidad.

No compartimos la pregunta porque es amplia y admite múltiples soluciones. Varias de las alternativas presentadas son válidas, destacándose una como más adecuada, como lo explicamos a renglón seguido.

No compartimos la respuesta señalada como correcta porque es la manera menos adecuada de dar solución a la problemática planteada porque Power Point cuenta con esa herramienta, tal como lo indicó la suscrita en la opción escogida. En efecto, el avance de filmina o presentación autoejecutable atiende a dicha necesidad, según se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/crear-una-presentaci%C3%B3n-autoejecutable-57fc41ae-f36a-4fb5-94a3-52d5bc466037> donde se señala el siguiente procedimiento:



También se plantea como solución el avance filmico a través de otra ruta en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/iniciar-una-presentaci%C3%B3n-autom%C3%A1ticamente-con-una-presentaci%C3%B3n-de-powerpoint-567ae717-f3cd-4476-9134-c565fb26438f> así:



Petición Principal: En gracia de discusión, si se considerara la pregunta como viable, a pesar de su amplitud, tendríamos que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque PP ya trae la herramienta, por lo que se torna innecesario grabar la presentación. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta, en caso de que ustedes persistan que la clave de respuesta señalada por el operador también es correcta. En efecto en tal evento nos encontraríamos en presencia de una pregunta que amerita varias alternativas de respuesta y dentro de las reglas del juego ustedes hicieron claridad que solo debe haber una única respuesta.

Pregunta número 8, en la cual preguntan por la manera de brindar facilidades para la lectura de la información.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, tabla de contenidos con textos con estilo de encabezados.

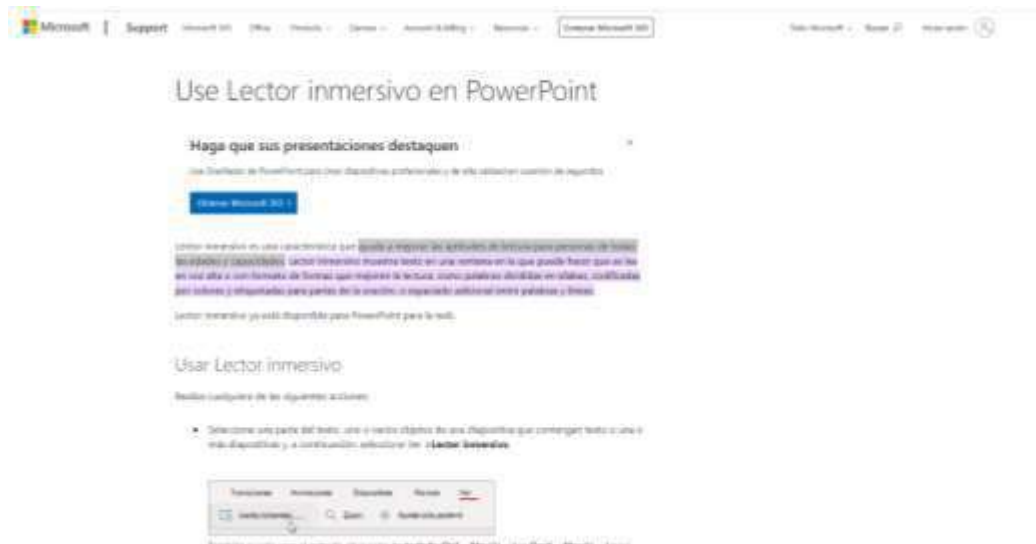
La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, visibilizar los números de páginas para evitar pérdida de títulos.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la pregunta, porque, al igual que la anterior es bastante general y amplia y admite múltiples soluciones. Varias de las alternativas presentadas son válidas, destacándose una como más adecuada, como lo explicamos a renglón seguido.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, ya que los estilos son herramientas para dar formato y dar vista previa a las tablas de contenido y no para los fines señalados en la "respuesta", como bien lo explica el soporte de Microsoft en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/aplicar-formato-a-una-tabla-e6e77bc6-1f4e-467e-b818-2e2acc488006> revisado, que los invito a que consulten.

Por el contrario, para facilitar la lectura, -que es lo que se indaga en la pregunta-, Power Point ofrece la herramienta del lector inmersivo que “[...] *ayuda a mejorar las aptitudes de lectura para personas de todas las edades y capacidades*”, como bien se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/use-lector-inmersivo-en-powerpoint-1d205463-4145-4952-958e-0e823af3bb7b#:~:text=Lector%20inmersivo%20muestra%20texto%20en,adicional%20entre%20palabras%20y%20%C3%ADneas.>



Petición Principal: En gracia de discusión, si se considerara la pregunta como viable, a pesar de su amplitud, tendríamos que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque PP desarrolló la herramienta con los fines indicados en la pregunta, por lo que se torna impertinente la inclusión de una tabla de contenido con textos con encabezados que, como lo podrán verificar, tiene un propósito distinto. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 9, en la cual preguntan por la herramienta que permite la construcción colectiva de un documento.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, combinación aporte autores.

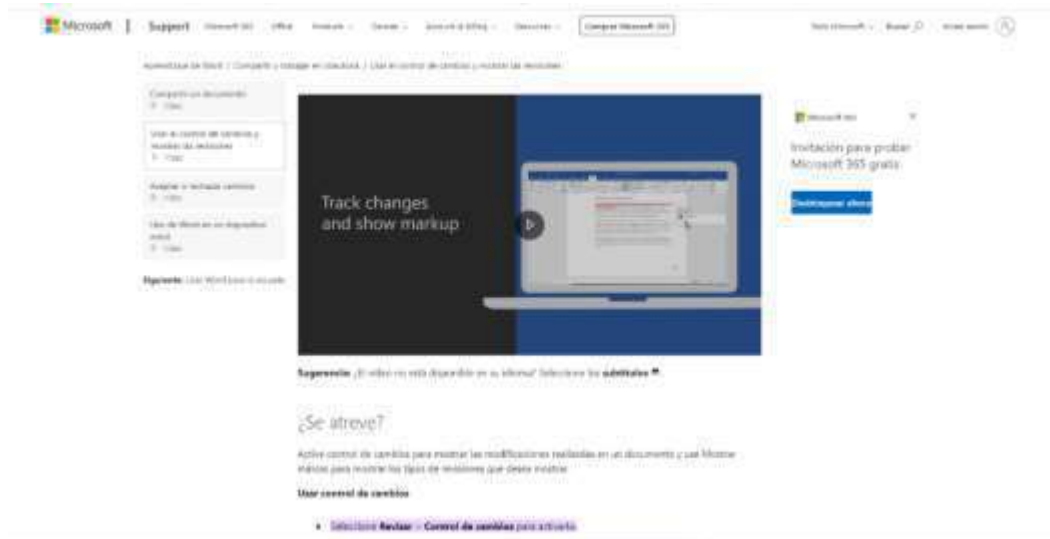
La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, revisión de cambios.

Motivo de inconformidad.

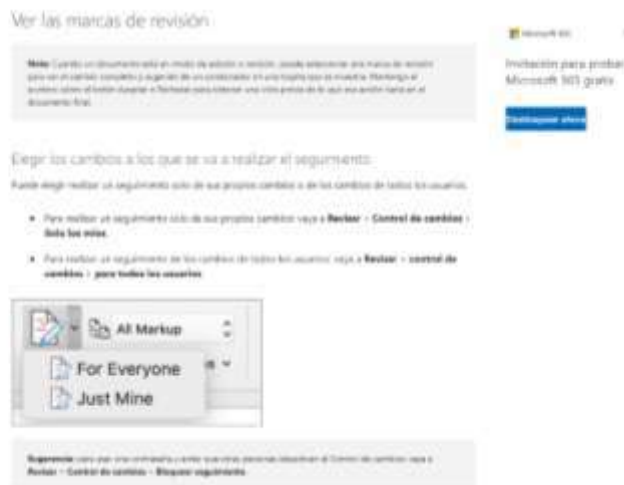
Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, ya que la herramienta combinación de aportes de los autores NO existe. No tiene ningún referente en las páginas de *soporte de window*.

Por el contrario, la herramienta que sí existe y que facilita la construcción de un documento a varias manos es *control de cambios*, que posibilita que todos los autores hagan sus aportes y hacer revisiones, esto es, verificar quién hizo qué, como bien se explica en el link

<https://support.microsoft.com/es-es/office/v%C3%ADdeo-usar-el-control-de-cambios-y-mostrar-las-revisiones-3faf8a07-26ed-4b76-b6a0-43cca013e6d3#:~:text=Seleccione%20Revisar%20%3E%20Control%20de%20cambios,hecha%20permanece%20en%20el%20documento.>



Las marcas de revisión permiten además hacer seguimiento a los aportes de cada autor como lo señala el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/realizar-un-seguimiento-de-los-cambios-en-word-197ba630-0f5f-4a8e-9a77-3712475e806a> así:



Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita por la inexistencia de la herramienta que se tiene como acertada. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 14, en la cual preguntan acerca de ante qué dependencia podemos acudir en caso de requerir información relativa al mapa de procesos, desafíos del Acuerdo de Paz y la visión 2024.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, Gestión de Talento Humano y Gestión Jurídica.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **a)** es decir, Planeación y relacionamiento institucional.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, porque Talento Humano y Gestión Jurídica atendiendo sus funciones no manejan los insumos informativos a los que se refiere a la pregunta. Lo anterior lo pueden verificar en los siguientes links: (Todos los presentados a continuación extraídos de la página de la entidad y que se pueden ubicar a través de la siguiente ruta de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/mapas-y-cartas-descriptivas-de-los-procesos/>):

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestio%CC%81n-del-Talento-Humano.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestion-Juridica.pdf>

En efecto, Talento Humano se ocupa de *“Proveer y administrar el recurso humano de la Entidad en las fases de ingreso, permanencia y desvinculación, con la implementación de los planes y programas de acuerdo con las normas y reglamentación vigente, para fortalecer las competencias, promover la seguridad y salud en el trabajo, la calidad vida de sus servidores y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales”*. Mientras Gestión Jurídica es la encargada de *“Asesorar al Fiscal General de la Nación y a las dependencias en los temas constitucionales y legales atinentes a la Entidad, ejercer la representación judicial de la Fiscalía General de la Nación en los procesos administrativos, extrajudiciales y judiciales en los que tiene calidad de parte o interviniente, gestionar la recuperación de dinero bienes, muebles e inmuebles a través del proceso de cobro coactivo dentro del marco legal y constitucional aplicable para proteger los intereses y el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como asumir el conocimiento de la etapa de juzgamiento y fallar en primera instancia las actuaciones disciplinarias contra los funcionarios de la entidad por hechos ocurridos hasta el 13 de enero de 2021”*.

Por el contrario, Planeación y Relacionamiento institucional teniendo en cuenta sus funciones y competencias sí están en capacidad de brindar la información requerida para la preparación del informe tal como lo pueden corroborar en los siguientes links:

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Planeacion-Estrategica.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Comunicacio%CC%81n-y-Relacionamiento-Institucional.pdf>

Así las cosas, mientras Planeación se ocupa en líneas generales de *“Establecer las directrices estratégicas y presupuestales de la gestión institucional a través de lineamientos, planes y proyectos que soporten a las diferentes áreas en el cumplimiento de la misión y faciliten el logro de la visión institucional”*, Relacionamento Institucional, se encarga de *“Diseñar e implementar estrategias para dar a conocer el quehacer de la entidad, fortalecer la comunicación pública y generar comunicación de pertenencia y confianza al interior de la Fiscalía General de la Nación, en el marco de su misión institucional”*.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque existe una relación necesaria y funcional entre las áreas seleccionadas y los insumos informativos. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA FUNCIONAL.
(FUNCIONAL 2)**

Pregunta número 114, en la cual un servidor pretende tramitar licencia de paternidad utilizando como soporte un certificado de nacido vivo.

La opción correcta según ustedes era la opción c) es decir, rechazar porque el certificado carece de idoneidad.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción a) es decir, trasladar el asunto a la EPS.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque si bien es cierto que para que padre acceda al beneficio el documento soporte que debe presentar es el registro civil de nacimiento y no el certificado de nacido vivo, no lo es menos que el trámite no se surte ante la entidad, sino ante la EPS a la cual se encuentre afiliado, por lo que descarta de plano la respuesta que los operadores de la prueba estiman correcta.

En efecto, el párrafo segundo del artículo Segundo de la Ley 2114 de 2021 establece lo siguiente:

“PARÁGRAFO 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

*La licencia remunerada de paternidad **estará a cargo de la EPS** y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.”.*
(Negrillas fuera del texto)

Así las cosas, la entidad carece de competencia para rechazar la solicitud de la licencia que le corresponde a la EPS, y solo a la EPS reconocer o no la licencia solicitada por lo que se erige como acertada la respuesta escogida por la suscrita.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita por ser una cuestión que le incumbe a la EPS. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 118, en la cual una servidora presenta una incapacidad de 12 días procedente de un médico particular.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, rechazar al resultar inadmisibles por no haber sido transcrita.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **c)** es decir, validar

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la figura de la transcripción fue suprimida del ordenamiento jurídico y de la práctica cotidiana en Colombia.

En efecto, el decreto 1427 de 2022 consagró el procedimiento aplicable para validar la incapacidad proveniente de un médico particular y las consecuencias que se desprenden para las EPS en caso de no atender el trámite establecido, así:

“Artículo 2.2.3.3.3 Expedición de certificado de Incapacidad de origen común. El certificado de incapacidad por accidente o enfermedad de origen común debe ser expedido por el médico u odontólogo tratante, debidamente inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud – ReTHUS o por profesionales que se encuentren prestando su servicio social obligatorio provisional. La incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a la red prestadora de servicios de salud de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, será validada por la entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta, siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud– ReTHUS, incluida su especialización, si cuenta con ella, o por profesional que se encuentre prestando el servicio social obligatorio provisional, y su presentación para validación en la EPS o entidad adaptada se realice dentro de los quince (15) días siguientes a su expedición, allegando con la solicitud, la epicrisis, si se trata de internación, o el resumen de la atención, cuando corresponde a servicios de consulta externa o atención ambulatoria.

Cuando, a juicio de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, haya duda respecto de la incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a su red, podrá someter a evaluación médica al afiliado por un profesional par, quien podrá desvirtuarla o aceptarla,

sin perjuicio de la atención en salud que este requiera. Transcurridos ocho (8) días hábiles sin que la EPS o entidad adaptada haya validado o sometido a evaluación médica al cotizante, estará obligada a reconocer y liquidar la incapacidad dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del certificado de incapacidad expedido por el médico u odontólogo no adscrito a su red, y a pagarla dentro de los cinco (5) días siguientes, siempre y cuando el afiliado cumpla con las condiciones del artículo 2.2.3.3.1 del presente Decreto.” (Negrillas fuera del texto)

Así las cosas, la entidad carece de competencia para rechazar la solicitud de reconocimiento de la incapacidad o descalificar la documentación presentada por la interesada dado que le corresponde a la EPS y solo a la EPS recibir la documentación, verificar su idoneidad y reconocer o no la incapacidad solicitada a partir del proceso de validación y no de transcripción como erróneamente se indica en la opción que se tiene por correcta, por lo que se erige como acertada la respuesta escogida por la suscrita.

Recordemos que el enunciado de la pregunta habla de 12 días de incapacidad y habiendo la entidad asumir solo dos primeros días, (respecto de los cuales no puntualiza la pregunta), la mayor parte del tiempo le corresponde a la EPS.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque la figura de la transcripción fue eliminada del ordenamiento jurídico y de la praxis en Colombia. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 135, en la cual se plantea una situación en la cual un funcionario solicita la historia clínica de otro.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, rechazar porque se trata de una información reservada.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, trasladar la solicitud a la EPS.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque las entidades no tienen la guarda y custodia de la historia clínica de sus funcionarios, por lo que carecen de competencia para gestionar este tipo de solicitudes y mucho menos rechazarlas, calificando a qué tipo de información corresponden.

En efecto, la Resolución 1995 de 1999 es clara al señalar quién tiene la guarda y custodia de la historia clínica, y, por lo tanto, resulta competente para tramitar solicitudes como la planteada en la pregunta, así:

“ARTÍCULO 13.- CUSTODIA DE LA HISTORIA CLÍNICA. *La custodia de la historia clínica estará a cargo del prestador de servicios de salud que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los procedimientos de archivo señalados en la presente resolución, sin perjuicio de los señalados en otras normas legales vigentes. El prestador podrá entregar copia de la*

historia clínica al usuario o a su representante legal cuando este lo solicite, para los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes”. (Negritas fuera del texto)

Así las cosas, la entidad carece de competencia para rechazar la solicitud de acceso a la historia clínica a dado que le corresponde al médico tratante encarnado en las EPS, en principio, su guarda y custodia, por lo que se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque la entidad no tiene la guarda y custodia de la historia. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.**

Pregunta número 182, en la cual se indaga por el informe de PQRS donde se debe insertar inconformidad de un ciudadano con el proceder del servidor encargado de dar respuesta, quien afirma haberlo hecho conforme a la ley.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, incorporar la inconformidad del usuario.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, tomar el caso como un ejemplo de buena atención.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario asignado de proyectar respuesta a sus solicitudes, de modo que, una manera para agregar la experiencia que se tuvo con el petionario es mostrar cómo en ocasiones la percepción ciudadana no se acompasa con la realidad.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el informe no sólo debe recoger la visión del quejoso, sino también la gestión efectiva del funcionario. Se evalúa la competencia de orientación al usuario y al ciudadano donde se le escucha atentamente pero también se le brindan soluciones, como en efecto se hizo.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 183, en la cual se indaga por la manera de proceder después de evaluar la situación y responder la queja del ciudadano inconforme.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, revisar registro de llamadas y estado actual de la petición.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, concluir que se abordó eficazmente el requerimiento.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario inicialmente, y la plataforma institucional da cuenta del trámite del mismo, de modo que cuando el segundo funcionario actúa ya dispone de todos esos insumos para inferir que se le dio un manejo adecuado a la situación.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el abordaje que se le dio fue el correcto y se pudo establecer que el usuario incurrió en una serie de inconsistencias que ponen en tela de juicio su versión respecto de los hechos.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 187, en la cual se destaca la necesidad de conocer la gestión de los derechos de petición, pero tal solicitud interfiere con el trabajo del servidor a quien se la formulan.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, enviar al día siguiente la información requerida.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, envía inmediatamente la información solicitada para el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. Continuar con su trabajo o atender un requerimiento extraordinario.

Si se ocupa de la solicitud elimina el factor de distracción y así podrá contribuir en lo que le corresponde y concentrarse en su trabajo propio. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 192, en la cual se señalan que en dos apartes de un mismo formato solicitan información parecida.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **c)** es decir, preguntarles a los compañeros lo que han hechos frente al particular.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **b)** es decir, utilizar la misma información en ambos apartes para construir el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. ¿Detenerse a indagar o actuar? Elige tomar la información disponible y colocarla en las secciones requeridas en los formatos.

Si se ocupa diligenciando la información, podrá avanzar el trabajo. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 198, en la cual se señalan que se debe entregar un informe próximamente, pero hay datos faltantes.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, agregar casillas con la información faltante para conservar la estructura.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **c)** es decir, emplear la estructura del año pasado para completar la información.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor debe resolver un problema porque lo cierto es que no dispone de cierta información, razón por la cual se descarta de plano la opción que considera acertada los operadores de la prueba.

Apelando a la creatividad emplea una estructura anterior que le permita reorganizar el contenido y completar la información, con lo que se evidencia que "*Es práctico y recursivo*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 199, en la cual se señalan que los compañeros expresan estar desbordados para consolidar información.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **a)** es decir, replantea cronograma.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **b)** es decir, solicita apoyo temporal al jefe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor se encuentra frente a una problemática que amerita una solución contundente. Dispone del mismo personal y carece de tiempo, por lo que se descarta de plano la opción que los operadores de la prueba tienen como acertada.

En tal disyuntiva se erige como una opción válida y pertinente pedir apoyo para superar el inconveniente. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **PETICIONES COMPLEMENTARIAS**

Por las consideraciones expuestas solicito:

Primero. Que cuando se examinen las objeciones a las preguntas y respuestas de las pruebas escritas básica, conductual y de integridad no se limiten a compartirme la respuesta que ustedes consideren acertada y su fundamento, sino que también se den a la tarea de indicar de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** las razones por las cuales desvirtúan los argumentos y reparos expuestos, o los motivos por los cuales no están llamadas a prosperar TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Segundo. Que cuando se examinen las peticiones distintas a las que se refiere el numeral primero no se limiten a enviar una extensa transcripción de normas, sino que se den a la tarea de dar respuesta de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** de TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Tercero. Reitero las peticiones que elevé con la radicación de las reclamaciones fechadas en octubre 25, la cual NO me ha sido respondida a la fecha, dejando constancia que hay vulneración del Derecho de Petición y el Debido Proceso, por no haber informado y explicado con antelación el asunto relativo a la metodología aplicada a las calificaciones y los puntajes asignados a cada una de las pruebas, lo que impide el ejercicio del Derecho de Defensa y Contradicción dado que contra el acto administrativo que resuelve la complementación de la reclamación no procede ningún recurso, y solo con ocasión de mi petición es que eventualmente obtendría información, (sin derecho a plantear objeciones posteriores sobre las calificaciones asignadas al no haber oportunidad para ello)

Las peticiones fueron las siguientes

"(...) Segundo... pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo el entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental".

Cuarto. Ante la ausencia de información sobre la forma en que calificaron las pruebas, que no se encuentra en las Guías de Orientación ni en los Acuerdos, las dudas e incertidumbre se me han incrementado, **solicito** se me explique y/o de respuesta a las siguientes cuestiones, en un lenguaje claro y de manera **expresa, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo**:

4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas?

4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas?

4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total?

4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba?

4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.

4.6 De la misma manera solicito los análisis mínimos requeridos antes de la calificación referente a: i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem.

Así mismo solicito los análisis mínimos requeridos posteriores a la calificación referentes a: i) Análisis por ítem mediante TRI (Teoría Respuesta al Ítem) o por grupos de ítems mediante TCT (Teoría Clásica de los Test), justificando la elección a través de la evidencia del cumplimiento de los supuestos de los modelos, ii) Para cada una de las pruebas o componentes de pruebas, la descripción breve de los análisis psicométricos a realizar, justificando el tipo de modelo de análisis de ítem tras la verificación del cumplimiento de los supuestos iii) Consistencia interna por prueba total y sub-prueba o dimensión, iv) Análisis de

la Función de Información del Ítem, v) El o los baremos empleados para la calificación además de su explicación y decisiones de ajuste tomadas.

En estos términos complemento la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,



RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Bogotá. D.C, noviembre de 2023

Aspirante:

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

CEDULA: 45760356

ID INSCRIPCIÓN: 114045

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicados de Reclamación No. 2023100004975 - 2023110014116

Asunto: respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

El día 20 de febrero de 2023 la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, expidió el Acuerdo No. 001 de 2023 *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”*, el cual establece, entre otras etapas, la aplicación de **pruebas escritas** que evaluará competencias generales, funcionales y comportamentales, que tienen como finalidad apreciar los conocimientos, capacidad, idoneidad y potencialidad de los admitidos para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un empleo y establecer una clasificación de estos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de las Pruebas Escritas, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 24 de octubre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre las 00:00 horas del 25 de octubre hasta las 23:59 pm del 31 de octubre de la presente anualidad. De la misma manera, el día 19 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la jornada de acceso a las pruebas, a la cual, **Usted asistió.**

¹ Boletín Informativo No 10 del 18 de octubre de 2023

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados de las pruebas escritas, en la cual solicita:

“RECLAMACIÓN POR ASUNTOS VARIOS

En el documento adjunto planteo inconformidad por asuntos varios que sobrepasan los motivos que ustedes tienen estandarizados en la plataforma, relacionados con la falta de transparencia al desconocer la posición que ocupé entre todos los aspirantes, (lo que me impide saber a cuántos tengo delante y detrás), con qué criterio evaluaron las preguntas comportamentales, de dónde proviene la calificación obtenida, entre otros tópicos detallados en el documento PDF, en el cual expresamente solicito, además, acceso documental. Me inscribí en dos vacantes que tienen diferentes números de inscripción por eso hago dos reclamaciones separadas, porque es lo que interpreto que se debe hacer. En todo caso en ambas vacantes mi intención es expresar inconformidad por las mismas cuestiones.”

La aspirante adjunta documento anexo:

“Se dirige a ustedes, respetuosamente, RENETA ZÚÑIGA CARRILLO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional Especializado II, Código OPECE I-108-43(1), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES (BÁSICA), FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba. Aprovecho la oportunidad para solicitarles de manera expresa lo siguiente: (...)”

Adicionalmente, con ocasión de la jornada de acceso al material de pruebas, usted complementó su reclamación, en la que solicitó:

“COMPLEMENTACIÓN RECLAMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADO II (TODAS LAS PRUEBAS ESCRITAS)

Aunque el limitado tiempo no me permitió revisar todas las preguntas relativas a la prueba comportamental, (por lo que no se materializa la efectividad del derecho de defensa y

Vigilada Mineducación

contradicción), en el documento adjunto presento complementación de reclamación, expresando los motivos de inconformidad respecto de TODAS las pruebas escritas.”

El aspirante adjunta documento anexo:

“FUNDAMENTOS DE LA COMPLEMENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN A partir de la breve revisión que hice el pasado 19 de octubre del año en curso, con las limitaciones en tiempo que me impidieron hacer la verificación de TODAS las pruebas, hojas y en materia de anotaciones, sustento el complemento de la reclamación en los siguientes términos: (...)”

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo No. 001 de 2023 antes citado, es la norma reguladora del Concurso de Méritos y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a todos los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4 de dicho Acto Administrativo, en concordancia con el artículo 28 del Decreto Ley 020 de 2014²

Dentro de las reglas establecidas, para el caso que nos ocupa, es pertinente relacionar que el Acuerdo No. 001 de 2023, contempla la no aprobación de la Prueba de Carácter Eliminatorio como una de las causales para NO CONTINUAR EN CONCURSO así:

“ARTÍCULO 10. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS. Son causales de exclusión, sin importar la modalidad en la que se participe, las siguientes:

(...)

3. No aprobar la prueba de carácter eliminatorio establecida para este concurso.” (...) (Resaltado fuera del texto original).

2. En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente al cuestionamiento interpuesto en su escrito:

2.1. Respecto de su solicitud de revisión de los resultados de sus pruebas, se le informa que se realizó nuevamente una confrontación entre el string de respuestas generado a partir de la lectura óptica de su hoja de respuesta, versus la hoja de respuesta física del mismo, con el fin de verificar que exista total concordancia entre los dos.

² “Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”.

PRUEBA ELIMINATORIA

Frente a la calificación de la Prueba Eliminatoria, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 69 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 99 |

Por lo anterior, su puntuación final es **69.69**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias generales y funcionales tienen carácter eliminatorio.

PRUEBA COMPORAMENTAL

En relación con la calificación de la Prueba Comportamental, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 37 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 50 |

Vigilada Mineducación

Por lo anterior, su puntuación final es **74.00**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias comportamentales tienen carácter clasificatorio.

2.2. Para atender su solicitud sobre las respuestas correctas, se da respuesta de la siguiente manera:

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| GENERAL | 1 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 2 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 3 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 4 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 5 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 6 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 7 | A | B | Error |
| GENERAL | 8 | C | A | Error |
| GENERAL | 9 | B | C | Error |
| GENERAL | 10 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 11 | ELIMINADO | C | Eliminado |
| GENERAL | 12 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 13 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 14 | B | A | Error |
| GENERAL | 15 | A | A | Acierto |
| GENERAL | 16 | B | A | Error |
| GENERAL | 17 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 18 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 19 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 20 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 21 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 22 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 23 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 24 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 25 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 26 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 27 | C | C | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 28 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 29 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 30 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 31 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 32 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 33 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 34 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 35 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 36 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 37 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 38 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 39 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 40 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 41 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 42 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 43 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 44 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 45 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 46 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 47 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 48 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 49 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 50 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 51 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 52 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 53 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 54 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 55 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 56 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 57 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 58 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 59 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 60 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 61 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 62 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 63 | C | C | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 64 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 65 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 66 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 67 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 68 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 69 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 70 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 71 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 72 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 73 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 74 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 75 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 76 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 77 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 78 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 79 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 80 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 81 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 82 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 83 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 84 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 85 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 86 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 87 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 88 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 89 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 90 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 91 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 92 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 93 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 94 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 95 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 96 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 97 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 98 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 99 | B | C | Error |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 100 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 181 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 182 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 183 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 184 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 185 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 186 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 187 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 188 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 189 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 190 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 191 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 192 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 193 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 194 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 195 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 196 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 197 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 198 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 199 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 200 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 201 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 202 | B | A | Error |
| COMPORTAMENTAL | 203 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 204 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 205 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 206 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 207 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 208 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 209 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 210 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 211 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 212 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 213 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 214 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 215 | C | B | Error |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| COMPORTAMENTAL | 216 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 217 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 218 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 219 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 220 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 221 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 222 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 223 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 224 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 225 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 226 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 227 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 228 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 229 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 230 | B | B | Acierto |

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO” referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que, las preguntas señaladas como eliminadas no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

2.3. Dando continuidad con su reclamación, se aclara que, la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems observando su comportamiento. En esta etapa del proceso se analizaron, entre otras cosas, qué tan difíciles eran las preguntas para el grupo de personas que las presentaron, si tuvieron algún problema de redacción, si algunos no eran pertinentes para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis mencionados anteriormente se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran, los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el psicómetra y el analista de datos.

Adicional a lo anterior y para profundizar un poco más en el análisis, se realiza la revisión de los ítems de forma cualitativa, para determinar si es necesario eliminar algún ítem que no cumpla con los criterios de calidad, de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Una vez hecho el análisis de los ítems, se procede a calcular la calificación del aspirante.

En la prueba presentada por usted las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

| Tipo de prueba | Posición | Causa |
|----------------|----------|-----------|
| GENERAL | 11 | ELIMINADO |

2.4. Con referencia a su reclamación donde indica *“Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización)”*, se informa que no es posible acceder favorablemente a esta petición por las siguientes razones:

El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, preceptúa que, *“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar (...)”*, derecho inalienable e imprescriptible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, los responsables del tratamiento de datos, *“(…) deben conservar la información bajo las condiciones de seguridad para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. (...)”*

Por su parte, el Artículo 34 de Decreto Ley 020 del 2014, establece:

“ARTÍCULO 34. RESERVA DE LAS PRUEBAS. Las pruebas en los procesos de selección tienen carácter reservado. Solo serán de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indiquen las Comisiones de Carrera Especial, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas.” (Subrayado fuera del texto)

Asimismo, el artículo 28 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTICULO 28. ACCESO A LAS PRUEBAS. (...) el carácter reservado de las pruebas, conforme lo establece el Decreto Ley 020 de 2014, junto con su reclamación frente a los resultados de las pruebas escritas, el aspirante podrá solicitar, manifestándolo de manera expresa, el acceso al material de las pruebas, a fin de complementar o fundamentar su reclamación.

(...) el aspirante solo podrá acceder al material de pruebas por él presentadas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establecerá, advirtiendo que en ningún caso está autorizada la reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) del material entregado para revisión. Lo anterior, con el fin de garantizar la

Vigilada Mineducación

reserva de la que goza el mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.” (Subrayado fuera del texto)

De las normas antes transcritas, se colige claramente que los resultados de las pruebas son personales y gozan de reserva legal; en consecuencia, su solicitud no es procedente.

2.5. En cuanto a *“cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.”* El diseño y construcción de pruebas escritas, se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las fases que se muestran a continuación, las cuales permitieron elaborar el instrumento de medición, así:

- **Fase 1.** En esta fase se realizó el análisis de la estructura de la FGN, elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento, así como la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes de la FGN.
- **Fase 2.** La U.T recibió los ejes temáticos e indicadores de la FGN.
- **Fase 3.** En esta fase se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores que fueron remitidos por la FGN, por parte de expertos en la especificidad de los indicadores.
- **Fase 4:** En esta fase se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.
- **Fase 5.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con el eje temático/indicador y la experticia de cada experto, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir, asimismo, se entregó a los expertos la descripción funcional (propósito, funciones y requisitos) y las fichas de procesos y subprocesos, con el fin de que la construcción reflejara la realidad laboral de estos.
- **Fase 6.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación” en la cual participaron el constructor (experto temático), dos pares académicos (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia similar a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos) quienes revisaron, simultáneamente, el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba.

Vigilada Mineducación

De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así, ser revisados hasta su aprobación.

- **Fase 7. Última validación:** posterior a que los casos y enunciados construidos fueron aprobados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un cuarto experto en la Sesión doble ciego.

Considerando el proceso de construcción anteriormente expuesto, se precisa que, los ítems fueron construidos bajo una estructura funcional y pertinente para las pruebas aplicadas. De otra parte, se aclara que, con posterioridad a la aplicación de la prueba, esto es, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro del grupo de referencia (Codificación de OPECE) para los cuales fue aplicado.

2.6. Con relación a *“Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.”*. Los ejes temáticos e indicadores según el empleo al que se presentó, es importante aclarar que, para la elaboración de los ejes temáticos e indicadores a tener en cuenta en las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022, se realizó el siguiente procedimiento:

En un primer momento, se realizó el análisis de la estructura de la Fiscalía General de la Nación, así como los elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento; igualmente se realizó el análisis de la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes ofertados.

Una vez finalizado el análisis descrito previamente, el equipo de expertos, dentro de los cuales se encontraban profesionales con conocimiento del funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación; de las Áreas de Policía Judicial y Fiscalía, realizaron la identificación del conjunto preliminar de ejes temáticos y sus respectivos indicadores.

En un tercer momento, se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores identificados en la fase anterior, por parte de expertos en las diferentes áreas de conocimiento relacionados con la especificidad de los indicadores, y, en cuarto lugar, se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.

El procedimiento anterior, reúne las condiciones técnicas necesarias para la construcción de instrumentos válidos y confiables para el diseño y construcción de pruebas. Por consiguiente, y

de conformidad con el enfoque establecido y la estructura del perfil determinado por la Entidad para el empleo con la codificación de OPECE I-108-43-(1), y lo establecido en el Acuerdo del Concurso de Méritos, la U.T diseñó la prueba para medir las siguientes competencias:

Competencias Generales:

Se evaluaron aspectos como los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo aspirante a trabajar en la FGN debe conocer de su quehacer institucional, en especial sobre la comprensión de la misión, la visión y los objetivos que como Entidad debe alcanzar.

| Eje Temático | Indicador |
|---|--|
| ESTRUCTURA Y CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD | ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES |
| HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS | OFIMÁTICA |
| PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES | DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO |
| RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO | RESPONSABILIDAD FISCAL, DISCIPLINARIA Y PENAL DEL SERVIDOR PÚBLICO |

Competencias Funcionales:

Se evaluó lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el servidor público debe demostrar para ejercer un empleo y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos. Esta prueba, acompañada de la de competencias generales, tiene como propósito garantizar que los aspirantes que la superan cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias adecuados para desempeñar el cargo para el cual concursan.

Con lo anterior, se pretende decir que, la elección de un indicador y seguida construcción no solo podía corresponder al Manual de Funciones según la Codificación de OPECE, sino que, también era posible su asociación a un proceso y/o subproceso determinado. **La información sobre el proceso y/o subproceso al que pertenecía cada Codificación de OPECE fue debidamente expuesta en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Especial en el Aplicativo SIDCA2.**

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Codificación de OPECE | I-108-43-(1) |
|------------------------------|---------------------|

| Eje Temático | Indicador |
|---|---|
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA LABORAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | SISTEMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | ACCIONES CONSTITUCIONALES |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | DERECHO DE PETICION |
| PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO | ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | INVESTIGACIÓN ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDAD LABORAL |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO |

Competencias Comportamentales:

Está destinada a obtener una medida puntual y comparable de las variables psicológicas de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por la FGN a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales y en especial en relación con el Grupo, Planta o Proceso según sea el caso en el cual se encuentra vinculado el empleo y vacante a proveer. Estas competencias se encuentran identificadas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y comprenden las competencias comunes a todos los servidores de la Entidad, las comunes por nivel jerárquico y las específicas para los grupos de Policía Judicial y de Fiscalía.

| Eje Temático | Indicador |
|--------------------------|---------------------------------------|
| COMPETENCIA COMÚN 1 | SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES |
| COMPETENCIA COMÚN 2 | ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO |
| COMPETENCIA COMÚN 3 | TRANSPARENCIA |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 1 | APRENDIZAJE CONTINUO |

| Eje Temático | Indicador |
|--------------------------|-----------------------------|
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 2 | TOMA DE DECISIONES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 3 | HABILIDADES INTERPERSONALES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 4 | CREATIVIDAD |

Para dar mayor claridad, es importante precisar que, en el proceso de construcción y validación de los ítems que hicieron parte de las pruebas escritas, se surtió un proceso de análisis funcional y/o de las áreas, procesos/subprocesos, según correspondiera, metodología que orientó la mencionada construcción y permitió que los ítems de las pruebas guardaran correspondencia con las características esenciales de las diferentes codificaciones OPECE de los empleos, para garantizar que estuviesen directamente relacionadas con las mismas.

Sobre este particular se aclara que, revisada nuevamente la estructura de la prueba aplicada al empleo identificado con la codificación de OPECE **I-108-43-(1)**, se corroboró que los ejes temáticos e indicadores evaluados guardan plena correspondencia.

3. Ahora bien, de conformidad con el complemento interpuesto, el cual fue radicado con posterioridad al acceso al material de pruebas en el cual Usted tuvo la oportunidad de asistir y revisar su material, nos permitimos responder a las solicitudes y/o pretensiones esbozadas en los siguientes términos:

3.1. Frente a su apreciación sobre los resultados de las pruebas, se precisa que la evaluación se efectuó de manera objetiva y en igualdad de condiciones para todos los aspirantes, sin que en ningún momento se hubieren presentado situaciones que conlleven irregularidades o violación de derechos. Ni la Fiscalía General de la Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022, operadora de este concurso, han vulnerado derecho fundamental alguno con ocasión de la etapa de aplicación de las pruebas escritas, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales, de manera especial en el marco de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, consagrados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014.

No existe vulneración a algún derecho que permita acreditar que, frente a otro concursante o participante en iguales o similares condiciones a las suyas, se le haya dado un trato diferente; por lo tanto, la conclusión no puede ser otra que la inexistencia de vulneración de algún derecho fundamental.

De igual forma, el literal f del artículo 13 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTÍCULO 13. CONDICIONES PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN. (...)

(...)

f. Inscribirse en el concurso no significa que el aspirante hubiera superado el mismo. Los resultados consolidados de las diferentes etapas serán la única forma para determinar el mérito y sus consecuentes efectos”

En consecuencia, es de aclarar que, el hecho de que el aspirante no haya obtenido un resultado favorable en las pruebas escritas no significa que se haya presentado irregularidad alguna o violación de sus derechos.

3.2. Respecto a “4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas? 4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas? 4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total? 4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba? 4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.”, le aclaramos que estas solicitudes fueron resueltas en los numerales, 2.1., 2.2. y 2.3. de este documento.

3.3. Sobre “i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem”, es importante aclarar que en la convocatoria FGN 2022, se ha optado por utilizar el método de Puntuación Directa para realizar la calificación de las pruebas escritas. Asimismo, es necesario especificar que el método NO contempla ningún tipo de ajuste en el cálculo de las calificaciones, por eso los estadísticos solicitados no son utilizados para realizar transformaciones al calcular las calificaciones por medio del establecimiento del puntaje de referencia.

En ese sentido, el método de Puntuación Directa es el porcentaje de respuestas correctas que los aspirantes obtienen en su prueba escrita después de realizar la eliminación de los ítems en caso de encontrarse necesario. En otras palabras, la calificación de cada persona está directamente relacionada con el total de preguntas que componen las pruebas eliminatorias o clasificatorias y el número de ellas que respondieron correctamente. En consecuencia, el valor de su calificación NO se verá afectado por el desempeño de otros aspirantes.

Vigilada Mineducación

3.4. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta, es preciso mencionar, que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, las pruebas general y funcional son de carácter eliminatorio con un peso equivalente al 60%, por otro lado, la prueba comportamental y el proceso de valoración de antecedentes son clasificatorias con un peso 20 % cada una.

3.5. Con el fin de atender su solicitud de información respecto al modelo psicométrico empleado para el análisis de los ítems y posterior calificación de las pruebas, le informamos que se utilizó la Teoría Clásica de los Tests (TCT), la cual corresponde al método comúnmente utilizado para la validación de pruebas de evaluación psicológica. Este enfoque señala que la puntuación obtenida por los aspirantes es el resultado de la sumatoria entre la puntuación real y el error de medición. Por esta razón, los indicadores psicométricos de los ítems que se incluyen en la calificación deben evidenciar un comportamiento acorde con el esperado para minimizar el error de medición.

3.6. Para atender su solicitud sobre los ítems 7, 8, 9, 14, 22, 31, 32, 34, 35, 37, 44, 45, 48, 52, 56, 67, 71, 74, 75, 88, 182, 183, 187, 192, 198, y 199, del empleo PROFESIONAL ESPECIALIZADO II, se da respuesta de la siguiente manera:

Prueba sobre Competencias Funcionales/Prueba sobre Competencias Comportamentales

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|-----------------|--|--|
| 7 | A – es correcta, porque al grabar presentación con diapositivas es posible grabar la presentación de PowerPoint (o una sola diapositiva) y capturar la voz, así como los gestos de entrada de lápiz y la presencia de vídeo, una vez se finaliza, queda como cualquier otra presentación. Puede reproducirla para el público en una presentación con diapositivas o guardarla como un archivo de vídeo, de esta manera | B – es incorrecta, porque elaborar presentación estableciendo avance de filmas se refiere a establecer “los intervalos de transición especificando cuánto tiempo permanece una diapositiva en la vista antes de que comience la transición a la siguiente diapositiva. Si no se selecciona ningún intervalo, las diapositivas avanzan al hacer clic en el mouse”, pero esta opción no permite grabar la presentación |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>enviarse como archivo a todo el personal (Microsoft – Grabar una presentación con diapositivas con narración e intervalos de diapositivas).</p> | <p>de tal manera que sea un archivo que se puede enviar a las personas y ejecutarse de manera autónoma como se hace con la opción de grabar presentación (Documentado en Microsoft – Configurar los intervalos y la velocidad de una transición).</p> |
| 8 | <p>C – es correcta, porque una tabla de contenido permite un resumen que “se basa en los títulos del documento” facilitando de esta manera la lectura del informe de forma organizada al guiar al lector por el título con sus respectivas páginas. Documentado en Microsoft – Insertar una tabla de contenido.</p> | <p>A – es incorrecta, porque habilitar la opción de lector inmersivo se refiere a “proporcionar opciones para una experiencia cómoda y fácil de procesar, ya que permite escuchar el texto leído en voz alta o ajustar cómo aparece el texto modificando el espaciado, el color y mucho más.” Pero no genera el resumen solicitado como se hace generando una tabla de contenido. Documentado en Microsoft – Usar el Lector inmersivo en Word.</p> |
| 9 | <p>B - es correcta, porque generar un documento combinando diferentes aportes ocurre cuando “una vez que envíe un documento a revisar, puede que le devuelvan muchas copias con sugerencias y correcciones que no quiere omitir. Si se da el caso, combine todas estas ediciones e ideas en un documento” como es lo ocurrido, y de esta manera consolidar en un solo documento los diferentes aportes en la generación del informe. Documentado en Microsoft - Comparar y combinar dos versiones de un documento.</p> | <p>C - es incorrecta, porque realizar una revisión de los cambios implica que “cuando control de cambios está activado, la sección está resaltada. Las eliminaciones se marcan con un tachado y las adiciones se marcan con un subrayado. Se indican los cambios de los distintos autores con diferentes colores” pero se hace sobre un solo archivo, no sobre varios por lo tanto no consolida los cambios en el texto del informe como se hace con la combinación de revisiones hechas por varios autores. Documentado en Microsoft - Realizar un seguimiento de los cambios en Word</p> |
| 14 | <p>B - es correcta, porque todas las dependencias de la Fiscalía General de la Nación ejecutan sus actividades en el marco de la estructura por procesos definida por la entidad, la cual se distribuye entre procesos de tipos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, control y mejora (Resolución 0024 de 2017),</p> | <p>A - es incorrecta, porque los datos asociados a la planeación y al relacionamiento institucional provienen de los procesos estratégicos de la entidad, estos son “procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias institucionales, fijación de objetivos, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>concretamente los procesos de apoyo “suministran y distribuyen adecuadamente los recursos necesarios para el desarrollo de todas las actividades a cargo de la Entidad” (2018, pág. 10), integran dicho proceso la: Gestión del Talento Humano, Gestión TIC, Gestión Documental, Gestión de Bienes, Gestión Jurídica, Gestión Financiera y la Gestión Contractual.</p> | <p>dirección” (artículo 1, Resolución 0024 de 2017), por ende, no suministran los datos referidos a los procesos de apoyo, que es por lo que se indaga en el enunciado.</p> |
| 22 | <p>C - es correcta, porque cuando no se puede asistir a una audiencia de pacto de cumplimiento, se debe justificar, antes de su desarrollo, la inasistencia presentando una prueba siquiera sumaria de ello, lo cual será analizado por el juez para fijar nueva fecha para la audiencia. Así lo dispone la Ley 472 de 1998: “(...) El juez, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del término de traslado de la demanda, citará a las partes y al Ministerio Público a una audiencia especial en la cual el juez escuchará las diversas posiciones sobre la acción instaurada, pudiendo intervenir también las personas naturales o jurídicas que hayan registrado comentarios escritos sobre el proyecto. La intervención del Ministerio Público y de la entidad responsable de velar por el derecho o interés colectivo será obligatoria. La inasistencia a esta audiencia por parte de los funcionarios competentes, hará que incurran en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo. Si antes de la hora señalada para la audiencia, algunas de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para la audiencia, no antes del quinto día siguiente ni después del</p> | <p>A - es incorrecta, porque la inasistencia a la audiencia se debe presentar antes de que se desarrolle la misma, para que así el juez verifique si se encuentra probada y, de esta manera, pueda fijar nueva fecha para desarrollar la diligencia. Así lo dispone el art. 27 de la Ley 472 de 1998: “(...) El juez, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del término de traslado de la demanda, citará a las partes y al Ministerio Público a una audiencia especial en la cual el juez escuchará las diversas posiciones sobre la acción instaurada, pudiendo intervenir también las personas naturales o jurídicas que hayan registrado comentarios escritos sobre el proyecto. La intervención del Ministerio Público y de la entidad responsable de velar por el derecho o interés colectivo será obligatoria. La inasistencia a esta audiencia por parte de los funcionarios competentes, hará que incurran en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo. Si antes de la hora señalada para la audiencia, algunas de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para la audiencia, no antes del quinto día siguiente ni después del décimo día, por auto que no tendrá</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>décimo día, por auto que no tendrá recursos, sin que pueda haber otro aplazamiento (...)" (Ley 472, 1998, art. 27).</p> | <p>recursos, sin que pueda haber otro aplazamiento (...)" (Ley 472, 1998, art. 27).</p> |
| 31 | <p>B - es correcta, porque, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, se dará trámite a la queja por acoso laboral cuando la conducta que se informa sí se encuentra descrita como se establece en el artículo 7. Para este caso, y atendiendo a lo señalado en el artículo 8, no es posible dar curso a la queja por acoso, ya que la orden emitida por el jefe hace referencia a la labor y responsabilidad del quejoso; de otra parte, es pertinente informar que, en cuanto a la situación de traslado, el servidor puede solicitar la revisión del mismo ante la instancia que corresponde.</p> | <p>A - es incorrecta, porque, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no se configura la conducta del jefe como acoso laboral; dado esto, no se tratará el caso en el Comité de Convivencia Laboral de la entidad. De otra parte, el empleado se equivoca cuando informa que se confirma el cargo del servidor, pues este no se da por ocasión de un supuesto maltrato, es decir, el traslado lo comunica la entidad por necesidades de la misma y no por la voluntad de su jefe.</p> |
| 32 | <p>C - es correcta, porque, conforme a la Ley 1010 de 2006, la instrucción del jefe al servidor se relaciona con la celeridad de su labor, en cuanto refiere a los procesos que tiene a cargo y, tal como se menciona en el artículo 8, “La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución se realiza exigencia” (Ley 1010 de 2006, art. 8). Por tanto, no es posible llevar al Comité de Convivencia Laboral el caso por acoso. Dado lo anterior, el empleado informa al jefe de la subdirección de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> | <p>A - es incorrecta, porque la conducta que se informa no se establece como acoso laboral, pues la orden del superior refiere a los procesos que tiene a cargo. Así las cosas, no procede solicitar al presunto acusado que allegue ningún tipo de información o soporte. Lo anterior se fundamenta en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006: “La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución se realizar exigencia” (Ley 1010 de 2006, art. 8).</p> |
| 34 | <p>B - es correcta, porque el Decreto 020 de 2014, entre sus principios rectores, dispone que “[...] el ingreso, el ascenso</p> | <p>A - es incorrecta, porque el nombramiento en periodo de prueba se produce una vez se culmina con las</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>y la permanencia en los cargos de carrera estarán determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos” y que “[...] el proceso de administración del personal garantizará el ingreso y la permanencia de las personas más competentes e idóneas para el desarrollo de las funciones a cargo de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”. En tal sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-102 de 2022, concluyó que “[...] la idoneidad de un empleado no se calcula únicamente en función de los años de servicio dentro de la entidad; bien podría ocurrir que un aspirante externo acredite mayor experiencia, competencias o credenciales académicas para el cargo a desempeñar, lo que justificaría la selección del candidato en provisionalidad por encima del empleado de carrera que aspira al encargo”; es decir, no basta con nombrar en provisionalidad a una persona, sino que debe estar justificado con suficiencia. Asimismo, con base en el artículo 11 del mencionado decreto, se estipula: "Los cargos de carrera especial vacantes de manera definitiva también podrán proveerse mediante nombramiento provisional con personas no seleccionadas por el sistema de méritos, mientras se provee el empleo a través de concurso o proceso de selección. Al aspirante a ocupar un empleo de carrera a través de nombramiento provisional la Fiscalía General de la Nación podrá aplicar las pruebas que considere necesarias para</p> | <p>etapas del concurso de méritos (Decreto 020 de 2014, art. 11). En el presente caso, a pesar de tratarse de un cargo de carrera administrativa, no se realiza el nombramiento en virtud de un concurso de méritos. Por tanto, el empleado no puede argumentar este tipo de nombramiento respecto a la vacante.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>valorar la adecuación del perfil del aspirante al cargo a desempeñar, para lo cual, de ser requerido, se apoyará en el Departamento Administrativo de la Función Pública" (Decreto 020 de 2014, art. 11).</p> | |
| 35 | <p>C - es correcta, porque, de acuerdo con la Corte Constitucional mediante sentencia C-102 de 2022, al estudiar la asequibilidad del artículo 11 del Decreto 20 de 2014, concluyó que “Aunque los servidores en carrera demostraron el mérito para ingresar al sistema y ocupar el cargo del que son titulares -sumado a la experiencia que esto les reporta-, lo cierto es que no han sido examinados en concreto respecto del empleo que aspiran en encargo”; en consecuencia, “En este punto, la Corte coincide con el Departamento Administrativo de la Función Pública cuando sostuvo que el mérito que el empleado escalafonado acreditó en el examen de ingreso no se expande automáticamente hacia los demás cargos de carrera de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, pues no todos los empleos conllevan las mismas funciones y responsabilidades, ni pertenecen a la misma área de trabajo, ni corresponden al mismo nivel administrativo, lo cual exige de la Administración una valoración individual del perfil del cargo y de los aspirantes a ocuparlo, para determinar, consultando razones del servicio y las responsabilidades y requisitos del empleo”. Para el caso, no basta acreditar un cargo de carrera para tener un derecho preferente, pues el nominador puede analizar cada aspirante y nombrarlo con fundamento en un nuevo análisis y perspectiva teniendo en cuenta que la vacante debe</p> | <p>B - es incorrecta, porque el artículo 11 del Decreto 020 de 2014 establece que, al presentarse una vacante de un cargo de carrera administrativa, para nombrar su reemplazo en tanto se adelante el concurso de méritos que otorgue el derecho de carrera sobre el mismo, puede nombrar en provisionalidad a personas no seleccionadas por el sistema de méritos; además, podrá aplicar pruebas que considere necesarias para evaluar el mérito de quien ocupa la vacante (Decreto 020 de 2014, art. 11). En el caso, la evaluación de desempeño supone que le es aplicada solo a aspirantes que pertenecen a la carrera administrativa; sin embargo, puede hacerse una prueba por parte del nominador con el fin de nombrar a la mejor opción para esa vacante, la cual también puede surtirse por la vía de la provisionalidad.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | ser ocupada por quien cumpla con el perfil idóneo para su ejercicio. | |
| 37 | A - es correcta, porque el Decreto 021 de 2014 establece en el artículo 38 lo siguiente: "La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento" (Decreto 021 de 2014, art. 38). En el caso, la solicitud se radicó el 1 de julio de 2022 y el trámite de ampliación debe radicarse 10 días antes del 8 de julio, que es la fecha límite de cumplimiento de plazo. Por consiguiente, la solicitud se debe rechazar, dado que no fue presentada dentro del plazo establecido. | B - es incorrecta, porque la petición no fue presentada dentro del plazo establecido, toda vez que, de conformidad con el artículo 38 del Decreto 021 de 2014: "La licencia podrá prorrogarse siempre y cuando no supere el término antes señalado. La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento" (Decreto 021 de 2014, art. 38). Por consiguiente, el empleado no debe aceptarla. |
| 44 | C - es correcta, porque para estructurar el Programa de Bienestar Social se deben tener en cuenta tanto las áreas macro como los elementos básicos requeridos para la planeación, además de los mencionados en la opción de respuesta. La Resolución 0-2894 de 2015 de la Fiscalía General de la Nación establece "Artículo 4º. Elementos que conforman el Programa General de Bienestar. El Programa General de Bienestar Social está conformado por elementos y áreas articulados entre sí encaminados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y tendientes a crear condiciones favorables al servidor con el fin de generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. Las áreas del programa de Bienestar Social son: a) Protección y servicios sociales b) Calidad de vida. Los elementos básicos del Programa General de Bienestar son: 1. Actividades, planes, metas y acciones en general a realizar y su correspondiente difusión; Presupuesto | A - es incorrecta, porque adelantar esta acción NO tiene en cuenta la estructuración con sus componentes fundamentales, ya que la identificación de necesidades es el primer paso para poder establecer el plan de acción que debe contar con un objeto definido. Por otra parte, la evaluación y los indicadores forman parte del proceso posterior para verificar el buen funcionamiento una vez el programa ha sido implementado. El programa debe tener en cuenta las áreas macro y los elementos básicos como los recursos, los beneficiarios, entre otros. La Resolución 0-2894 de 2015 de la Fiscalía General de la Nación establece "Artículo 4º. Elementos que conforman el programa general de Bienestar. El programa general de bienestar social está conformado por elementos y áreas articulados entre sí encaminados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y tendientes a crear condiciones favorables al servidor con el fin de generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. Las áreas del programa |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|-----------|---|---|
| | <p>asignado y recursos a utilizar; Beneficiarios del programa; Cronograma”.</p> | <p>de Bienestar Social son: a) Protección y servicios sociales b) Calidad de vida. Los elementos básicos del Programa General de Bienestar son: 1. Actividades, planes, metas y acciones en general a realizar y su correspondiente difusión; Presupuesto asignado y recursos a utilizar; Beneficiarios del programa; Cronograma”.</p> |
| <p>45</p> | <p>C - es correcta, porque adelantar esta acción da cumplimiento al procedimiento establecido para que las actividades que se desarrollen en la entidad correspondan a un objetivo específico y cumplan con lo establecido a partir del diagnóstico de necesidades, y desarrollado desde las áreas y programas definidos a partir de este. Según la Resolución 0-2894 de 2015 en el Artículo 5º. Se da a conocer la estructura del programa de Bienestar social. Estructura del programa de Bienestar social. “El Programa de Bienestar Social para la Fiscalía General de la Nación, tendrá la siguiente estructura: Área: Protección y servicios sociales. Programa deportivo, recreativo y vacacional. Objetivo: Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva, recreativa y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal. Programa: Nuestra Identidad Familiar. Objetivo: Contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias. Área de calidad de vida: Programa Artístico y Cultural. Objetivo:</p> | <p>B - es incorrecta porque hacer un ajuste a las actividades ya realizadas conforme a sus registros no soluciona la situación, dado que se requiere de la estructuración del programa para garantizar que las actividades tengan un objetivo y aborden las necesidades expresadas por el personal. Según la Resolución 0-2894 de 2015 en el Artículo 5º. Se da a conocer la estructura del programa de Bienestar social. Estructura del programa de Bienestar social. “El Programa de Bienestar Social para la Fiscalía General de la Nación, tendrá la siguiente estructura: Área: Protección y servicios sociales. Programa deportivo, recreativo y vacacional. Objetivo: Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva, recreativa y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal. Programa: Nuestra Identidad Familiar. Objetivo: Contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias. Área de calidad de vida: Programa Artístico y Cultural. Objetivo: Desarrollar actividades artísticas, culturales y literarias que permitan</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>Desarrollar actividades artísticas, culturales y literarias que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad. Eventos Institucionales o Fechas Especiales. Objetivo: Realizar actividades que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales. Gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores”.</p> | <p>estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad. Eventos Institucionales o Fechas Especiales. Objetivo: Realizar actividades que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales. Gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores”.</p> |
| 48 | <p>B - es correcta, porque adelantar esta acción permite fortalecer la cobertura del programa al utilizar de manera efectiva la virtualidad como un medio que incluya a todo el personal, sobre todo en relación con aquellos empleados que laboran en teletrabajo y trabajo remoto. El Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 determina que "Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor. [...]</p> <p>Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo,</p> | <p>A - es incorrecta, porque esta acción se relaciona con la divulgación para la asistencia a las actividades programadas, pero NO es una estrategia de intervención que busque garantizar la cobertura del Programa de Bienestar a todo el personal de la entidad independiente de su modalidad de trabajo. Como primera medida y estrategia fundamental se busca hacer uso de la tecnología y la virtualidad como medios de acercamiento y desarrollo de alternativas para la participación de los empleados. El Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 determina que "Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor. [...]</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano [...] Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes”. (DNP, 2020).</p> | <p>Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano [...] Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes”. (DNP, 2020).</p> |
| 52 | <p>B - es correcta, porque de acuerdo con el numeral 13 de la Directiva 001 de 2022 de la Fiscalía General de la Nación, se establece que la entidad no es un órgano consultivo, por lo que no tiene la función de absolver consultas relacionadas con dogmática penal, procedimiento penal, derecho público ni procesos de contratación pública. Por tal motivo, las consultas elevadas a la entidad sobre casos hipotéticos, posturas o análisis teóricos deben ser negadas dando y explicando estas razones</p> | <p>C - es incorrecta, porque trasladar la petición a otra dependencia de la entidad va en contravía de lo dispuesto en el numeral 13 de la Directiva 001 de 2022 de la Fiscalía General de la Nación, en el cual se indica que esta no es un órgano consultivo, por lo que no tiene la función de absolver consultas relacionadas con dogmática penal, procedimiento penal, derecho público ni procesos de contratación pública. Por tal motivo, las consultas elevadas a la entidad sobre casos hipotéticos, posturas o análisis teóricos deben ser negadas dando y explicando estas razones.</p> |
| 56 | <p>C - es correcta, porque se debe realizar una investigación para analizar las causas que intervienen en el antes, durante y después, aunque no se presenten lesiones, ya que todo “casi accidente” se debe analizar para que no se materialice un accidente leve o grave. El proceso se realiza citando al equipo investigador, conformado por un representante del COPASST, el jefe inmediato y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el</p> | <p>B - es incorrecta, porque no se debe intervenir de manera inmediata sobre el origen del riesgo sin realizar un análisis de causas, para ello se debe citar a un representante del COPASST, el jefe inmediato y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de analizar las causas que intervienen en el antes, durante y después. Lo anterior se sustenta de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, Ministerio de la Protección Social.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>Trabajo. Este procedimiento se sustenta de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, Ministerio de la Protección Social. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. D.O. 46638 de 24 de mayo de 2007.</p> | <p>Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. D.O. 46638 de 24 de mayo de 2007.</p> |
| 67 | <p>C - es correcta, porque la opción elegida hace énfasis en el desarrollo de metodologías que favorecen la práctica, lo cual se encuentra dentro de los objetivos educativos y formativos en la Fiscalía General de la Nación. Lo anterior, se fundamenta en el Plan Integral de Formación y Capacitación, (PIFC) 2023; y en la página 9, Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.</p> | <p>A - es incorrecta, porque medir el contenido programático detallando cada tema en el cual se brindan lecturas conceptuales NO es una acción que anime a ejecutar en situaciones lo más parecidas a las reales expresadas en prácticas de campo. Esta acción solamente tiene una repercusión en la distribución de los contenidos. Lo anterior, se fundamenta en el Plan Integral de Formación y Capacitación, (PIFC) 2023; y en la página 9, Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.</p> |
| 71 | <p>A - es correcta, porque la acción enunciada en la opción hace referencia al respaldo jurídico llamado acreditación de la formación de nivel superior al exigido, donde se entenderá cumplido el requisito de formación académica correspondiente cuando se acredite título académico en un nivel de formación superior al exigido en el respectivo manual de funciones y de competencias laborales. Lo anterior, tiene el soporte en el Artículo 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública.</p> | <p>C - es incorrecta, porque indicar al aspirante el documento faltante y dejar constancia de lo sucedido en el folio del proceso son acciones que desconocen el manejo que la legislación tiene para estas situaciones; por otro lado, es importante mencionar que anotar en el folio del proceso el documento faltante NO soluciona la situación y refuerza aún más el desconocimiento del empleado de la legislación relativa a la acreditación de la formación académica. Lo anterior, tiene el soporte en el Artículo 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública.</p> |
| 74 | <p>A - es correcta, porque la primera medida para recuperar los recursos entregados erróneamente es deducir de la liquidación de prestaciones sociales los mayores valores pagados. Así lo establece la Corte Constitucional en Sentencia T-1059 de 2001: “La remuneración a que tiene derecho el</p> | <p>B - es incorrecta, porque el paso inicial para dar solución a la situación planteada es informar a quien corresponda que, de la liquidación de prestaciones sociales, le sea deducido el mayor valor pagado, toda vez que el control interno disciplinario ejercido por las comisiones seccionales de disciplina</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>servidor público como retribución por sus servicios personales, en razón a un vínculo legal y reglamentario existente entre éste y el Estado, presupone el correlativo deber de prestar efectivamente el servicio, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que rigen la administración del personal al servicio del Estado. Por lo tanto, no existe en cabeza del servidor público el derecho a la remuneración por los días no laborados sin justificación legal y por ende, tampoco surge para el Estado la obligación de pagarlos. De pagarlos se incurriría en presuntas responsabilidades penales y disciplinarias, procediendo el descuento o reintegro de las sumas canceladas por servicios no rendidos, por resultar contrario a derecho” (Corte Constitucional de Colombia, 2001). De igual forma, dicha sentencia hace referencia al Decreto 1647 de 1967 en los siguientes términos: “artículo 1º establece que los pagos por sueldo o cualquier otra forma de remuneración a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales, serán por servicios rendidos”. A su vez, el artículo 2 ibídem señala que los funcionarios que deban certificar los servicios rendidos por los servidores públicos estarán obligados a ordenar el descuento de todo día no trabajado sin la correspondiente justificación legal.</p> | <p>judicial se aplica cuando el exservidor decida por omisión o dolo no devolver lo que recibió en forma indebida. De acuerdo con el parágrafo transitorio 1 del artículo 257A y la Sentencia C-373 de 2016, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial son competentes para ejercer la función disciplinaria respecto de los empleados judiciales de la Fiscalía General de la Nación en relación con los hechos ocurridos con posterioridad a la entrada en funcionamiento de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Para el caso, lo que corresponde es hacer la deducción de la liquidación.</p> |
| 75 | <p>A - es correcta, porque, de acuerdo con el Manual de Cobro Coactivo de la Fiscalía General de la Nación (FGN), el primer paso es determinar con exactitud el mayor valor pagado, el cual debe establecerse siguiendo los siguientes pasos: "a) Acto administrativo, es decir, resolución proferida por la dependencia</p> | <p>C - es incorrecta, porque, para solicitar el reintegro y enviar a la dependencia para la investigación disciplinaria, se debe contar con los documentos soporte que permitan evidenciar el pago de lo no debido. En el numeral 3.2 del Manual de Cobro Coactivo de la Fiscalía General de la Nación (FGN) se determina:</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|---|
| | <p>en la cual se generó el mayor valor pagado, en la cual se discrimine el concepto, valor consignado e identificación plena de la persona natural o jurídica a quien se le realizó el mayor valor pagado. b) Liquidación de la obligación. c) Constancia de ejecutoria de la resolución que ordenó el pago con su respectiva fecha de exigibilidad, nombre o razón social completos, dirección de notificación y teléfono del deudor” (FGN, 2022, num. 3.2).</p> | <p>“Entendido como el pago realizado por la entidad excediendo las sumas estipuladas presupuestalmente; la mayoría de estos pagos se presentan por concepto de seguridad social (pago de más en pensión, salud, e incapacidades laborales), así como rubros para estudio. Para configurar el título ejecutivo por los mayores valores pagados, se hace necesario aportar: a) Acto administrativo, es decir, resolución, proferida por la dependencia en la cual se generó el mayor valor pagado, en la cual se discrimine el concepto, valor consignado e identificación plena de la persona natural o jurídica a quien se le realizó el mayor valor pagado. b) Liquidación de la obligación. c) Constancia de ejecutoria de la resolución que ordeno el pago con su respectiva fecha de exigibilidad, nombre o razón social completos dirección de notificación y teléfono del deudor” (FGN, 2022, num. 3.2). Por tanto, para este caso, en primera instancia, lo pertinente es realizar las correcciones y el acto administrativo para generar una nueva liquidación.</p> |
| 88 | <p>C - es correcta, porque, de acuerdo con el Decreto 021 de 2014 reconoce el derecho de los empleados a solicitar licencias no remuneradas por motivos justificados, siempre y cuando se cumplan los requisitos y el proceso establecido por la entidad, esta alternativa se alinea con la legislación laboral vigente y respeta los derechos de los empleados, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades personales y laborales de manera adecuada.</p> | <p>B - es incorrecta, porque generar licencias de una manera especial para que no se afecte la productividad laboral NO va de acuerdo con el Decreto 021 de 2014, ya que este garantiza el derecho de los empleados a solicitar licencias no remuneradas por motivos justificados, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos. La falta de otorgamiento de licencias no remuneradas puede ser considerada como una violación a los derechos laborales y generar inconformidad entre los empleados, además de no cumplir</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|---|
| 182 | <p>A - es correcta, porque el aspirante tiene en cuenta las necesidades, requerimientos y dificultades que tuvo el usuario para dar cuenta de la gestión realizada, lo que permite brindar información transparente pero también realizar acciones de mejora en pro de satisfacer las necesidades de los usuarios y ciudadanos. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como también el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>con las disposiciones establecidas por el decreto.</p> <p>B - es incorrecta, porque el aspirante no tiene en cuenta las necesidades del usuario ni las dificultades que presentó para incluirlas en el informe, al contrario, interpreta la situación como favorable para la entidad, cuando se habían presentado fallas, lo cual imposibilita el establecimiento de estrategias para la atención que se le brinda a usuarios y ciudadanos. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |
| 183 | <p>C - es correcta, porque se va a asegurar de si, en la atención telefónica y en la respuesta al usuario, se incurrió en negligencias o faltas de respeto. Además, hará seguimiento al estado de la solicitud realizada por el usuario, cerciorándose de que se sus necesidades sean atendidas. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios</p> | <p>B - es incorrecta, porque no tiene en cuenta las necesidades ni los requerimientos del usuario y no establece medidas para solucionar las dificultades que este manifiesta. No realiza una verificación de la información ni del estado de la solicitud y se conforma con el reporte de quien atendió al usuario. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |
| 187 | <p>A - es correcta, porque busca procesar información que dé cuenta de la gestión realizada con los derechos de petición, lo que facilita las actividades del equipo encargado del informe. Esto da cuenta de que reconoce las necesidades del usuario interno para el cumplimiento de los objetivos institucionales y logra una estrategia que le permite cumplir con las funciones dignas de atención inmediata y con los requerimientos previstos. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad" y "Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros" (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos</p> | <p>C - es incorrecta, porque esta estrategia no responde a las necesidades del usuario interno al no facilitarles ni colaborarles con la información que requieren para el informe. Esto evidencia su falta de diligencia frente a lo solicitado, ya que, aunque priorice las funciones que requieren atención inmediata, no se organiza para atender a los nuevos requerimientos eficientemente. Así, se limita a enviar la información sin tener en cuenta los lineamientos con los que esta debe ser presentada, lo cual generará reprocesos y atrasos en el cumplimiento de las actividades de la dependencia. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. | servicio que ofrece la entidad" y "Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros" (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. |
| 192 | C - es correcta, porque con esta acción el evaluado demuestra que ante la falta de claridad que tiene para desarrollar la tarea que le fue encomendada, emprende una alternativa que se orienta a buscar información adicional que le permita aclarar estas dudas, pues opta por preguntarle a otros compañeros cómo han abordado estas secciones del documento para que esto le sirva de guía en su labor. De esta manera denota capacidad para hacer preguntas cuando las instrucciones le son poco claras, haciendo su labor con un mínimo de supervisión y con calidad. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: "Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión". (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: "Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras". (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04. | B - es incorrecta, porque con esta alternativa el evaluado demuestra que no emprende una acción encaminada a tener claridad acerca de qué información debe usar en los apartados que se disponen en el formato para elaborar el documento. Por el contrario, centra su accionar en diligenciar la misma información en ambas secciones, con lo cual demuestra un desinterés por desarrollar la labor encomendada con calidad pues ante la confusión que tiene, opta por una acción poco eficiente, ya que simplemente duplica los datos y no genera estrategias que le permitan completar la tarea de acuerdo a los lineamientos solicitados. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: "Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión". (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: "Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras". (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04 |
| 198 | B - es correcta, porque de esta forma mantiene la estructura ya realizada y se | C - es incorrecta, porque esta medida implica reorganizar la información que ya |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>centra en agregar apartados para la información faltante, de modo que se soluciona el problema de forma eficiente, reconociendo las limitaciones de tiempo y evitando generar reprocesos con la información. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04.</p> | <p>estaba planteada en el informe, generando retrocesos en el avance del mismo, por lo cual, no es adecuada teniendo en cuenta el límite de tiempo. Adicionalmente, al hacer uso de una estructura anterior como criterio de organización de la información, no se garantiza necesariamente la entrega de lo solicitado de manera adecuada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04.</p> |
| 199 | <p>A - es correcta porque, el aspirante organiza su trabajo para poder realizar la tarea, teniendo en cuenta que esa información es importante agregarla al informe, ya que da cuenta de la gestión realizada en los proyectos llevados por la dependencia. Adicionalmente, esto implica ejecutar una acción efectiva para dar solución a lo encomendado. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones</p> | <p>B - es incorrecta, porque este curso de acción afecta las actividades de los demás empleados de la dependencia, y no le garantiza que ellos tengan la disponibilidad para ayudarlo, ni los conocimientos para cumplir esta tarea, Adicionalmente, al solicitar el apoyo a su jefe no estaría optando por una opción efectiva para cumplir con la responsabilidad asignada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|---|
| | efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 048. | a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 04. |

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta tiene su respectiva justificación conceptual y técnica, lo cual evidencia que para cada pregunta existe una única respuesta correcta. Asimismo, cabe señalar que para la construcción de estas pruebas se contó con un equipo de expertos en cada una de las áreas del saber, quienes demostraron cumplir con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente concurso. Adicionalmente, le informamos que cada uno de los ítems que conformó las pruebas fue validado por tres expertos adicionales, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

Con fundamento en lo antes expuesto, y considerando que los resultados de las pruebas se encuentran ajustados a derecho y a lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, se confirman los resultados publicados el 24 de octubre de 2023 a usted.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación, y se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023, y se reitera que, **contra la presente decisión, no procede ningún recurso**, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

Cordialmente,

Fridole Ballén Duque
 Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022
UT Convocatoria FGN 2022
 Original firmado y autorizado

Proyectó: Diana Rodríguez
Revisó: Mauricio Echavarría
Auditó: Salomon Garzon
Aprobó: Giovanna Inés Rosso Londoño- Coordinadora de Pruebas
Aprobó: Martha Carolina Rojas – Coordinadora de Reclamaciones y Jurídica

Vigilada Mineducación

Bogotá. D.C, noviembre de 2023

Aspirante:

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

CEDULA: 45760356

ID INSCRIPCIÓN: 114095

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicados de Reclamación No. 2023100004998 - 2023110014102

Asunto: respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

El día 20 de febrero de 2023 la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, expidió el Acuerdo No. 001 de 2023 *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”*, el cual establece, entre otras etapas, la aplicación de **pruebas escritas** que evaluará competencias generales, funcionales y comportamentales, que tienen como finalidad apreciar los conocimientos, capacidad, idoneidad y potencialidad de los admitidos para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un empleo y establecer una clasificación de estos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de las Pruebas Escritas, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 24 de octubre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre las 00:00 horas del 25 de octubre hasta las 23:59 pm del 31 de octubre de la presente anualidad. De la misma manera, el día 19 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la jornada de acceso a las pruebas, a la cual, **Usted asistió.**

¹ Boletín Informativo No 10 del 18 de octubre de 2023

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados de las pruebas escritas, en la cual solicita:

“RECLAMACIÓN POR ASUNTOS VARIOS

En el documento adjunto planteo inconformidad por asuntos varios que sobrepasan los motivos que ustedes tienen estandarizados en la plataforma, relacionados con la falta de transparencia al desconocer la posición que ocupé entre todos los aspirantes, (lo que me impide saber a cuántos tengo delante y detrás), con qué criterio evaluaron las preguntas comportamentales, de dónde proviene la calificación obtenida, entre otros tópicos detallados en el documento PDF, en el cual expresamente solicito, además, acceso documental. Me inscribí en dos vacantes que tienen diferentes números de inscripción por eso hago dos reclamaciones separadas, porque es lo que interpreto que se debe hacer. En todo caso en ambas vacantes mi intención es expresar inconformidad por las mismas cuestiones.”

La aspirante adjunta documento anexo:

“Se dirige a ustedes, respetuosamente, RENETA ZÚÑIGA CARRILLO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional de Gestión III, Código OPECE I-10943(2), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES, FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba. Aprovecho la oportunidad para solicitarles de manera expresa lo siguiente: (...)”

Adicionalmente, con ocasión de la jornada de acceso al material de pruebas, usted complementó su reclamación, en la que solicitó:

“COMPLEMENTACIÓN RECLAMACIÓN PROFESIONAL GESTION III (TODAS LAS PRUEBAS)

Aunque el limitado tiempo no me permitió revisar en su totalidad las preguntas relativas a la prueba funcional 2 correspondientes a esta vacante, ni todas las pruebas

Vigilada Mineducación

comportamentales, (por lo que NO se materializa efectivamente el derecho de contradicción que me asiste), en el documento adjunto presentación la complementación de la reclamación respecto de TODAS las pruebas escritas, expresando los motivos de mi descontento.”

El aspirante adjunta documento anexo:

“Se dirige a ustedes, respetuosamente, RENETA ZÚÑIGA CARRILLO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.76.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia al Cargo de Profesional de gestión ill, número de inscripción I-109-43 (2)-114095, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de Complementar la reclamación en contra de la calificación de las pruebas escritas publicado el pasado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2. (...)”

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo No. 001 de 2023 antes citado, es la norma reguladora del Concurso de Méritos y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a todos los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4 de dicho Acto Administrativo, en concordancia con el artículo 28 del Decreto Ley 020 de 2014²

Dentro de las reglas establecidas, para el caso que nos ocupa, es pertinente relacionar que el Acuerdo No. 001 de 2023, contempla la no aprobación de la Prueba de Carácter Eliminatorio como una de las causales para NO CONTINUAR EN CONCURSO así:

“ARTÍCULO 10. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS. Son causales de exclusión, sin importar la modalidad en la que se participe, las siguientes:

(...)

3. No aprobar la prueba de carácter eliminatorio establecida para este concurso.” (...) (Resaltado fuera del texto original).

² “Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”.

2. En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente al cuestionamiento interpuesto en su escrito:

2.1. Respecto de su solicitud de revisión de los resultados de sus pruebas, se le informa que se realizó nuevamente una confrontación entre el string de respuestas generado a partir de la lectura óptica de su hoja de respuesta, versus la hoja de respuesta física del mismo, con el fin de verificar que exista total concordancia entre los dos.

PRUEBA ELIMINATORIA

Frente a la calificación de la Prueba Eliminatoria, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 74 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 99 |

Por lo anterior, su puntuación final es **74.74**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias generales y funcionales tienen carácter eliminatorio.

PRUEBA COMPORAMENTAL

En relación con la calificación de la Prueba Comportamental, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Vigilada Mineducación

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 37 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 50 |

Por lo anterior, su puntuación final es **74.00**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias comportamentales tienen carácter clasificatorio.

2.2. Para atender su solicitud sobre las respuestas correctas, se da respuesta de la siguiente manera:

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| GENERAL | 1 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 2 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 3 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 4 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 5 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 6 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 7 | A | B | Error |
| GENERAL | 8 | C | A | Error |
| GENERAL | 9 | B | C | Error |
| GENERAL | 10 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 11 | ELIMINADO | C | Eliminado |
| GENERAL | 12 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 13 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 14 | B | A | Error |
| GENERAL | 15 | A | A | Acierto |
| GENERAL | 16 | B | A | Error |
| GENERAL | 17 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 18 | B | B | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| GENERAL | 19 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 20 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 101 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 102 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 103 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 104 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 105 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 106 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 107 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 108 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 109 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 110 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 111 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 112 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 113 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 114 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 115 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 116 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 117 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 118 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 119 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 120 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 121 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 122 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 123 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 124 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 125 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 126 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 127 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 128 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 129 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 130 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 131 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 132 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 133 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 134 | B | B | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 135 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 136 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 137 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 138 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 139 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 140 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 141 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 142 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 143 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 144 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 145 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 146 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 147 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 148 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 149 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 150 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 151 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 152 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 153 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 154 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 155 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 156 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 157 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 158 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 159 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 160 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 161 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 162 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 163 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 164 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 165 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 166 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 167 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 168 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 169 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 170 | C | C | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 171 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 172 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 173 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 174 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 175 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 176 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 177 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 178 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 179 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 180 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 181 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 182 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 183 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 184 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 185 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 186 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 187 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 188 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 189 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 190 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 191 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 192 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 193 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 194 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 195 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 196 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 197 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 198 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 199 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 200 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 201 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 202 | B | A | Error |
| COMPORTAMENTAL | 203 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 204 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 205 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 206 | A | A | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| COMPORTAMENTAL | 207 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 208 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 209 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 210 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 211 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 212 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 213 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 214 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 215 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 216 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 217 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 218 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 219 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 220 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 221 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 222 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 223 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 224 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 225 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 226 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 227 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 228 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 229 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 230 | B | B | Acierto |

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO” referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que, las preguntas señaladas como eliminadas no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

2.3. Dando continuidad con su reclamación “se explique si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles” se indica que las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems observando su comportamiento. En esta etapa del proceso se analizaron, entre otras cosas, qué tan difíciles eran las preguntas para el grupo de personas que las presentaron, si tuvieron algún

Vigilada Mineducación

problema de redacción, si algunos no eran pertinentes para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis mencionados anteriormente se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran, los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el psicómetra y el analista de datos.

Adicional a lo anterior y para profundizar un poco más en el análisis, se realiza la revisión de los ítems de forma cualitativa, para determinar si es necesario eliminar algún ítem que no cumpla con los criterios de calidad, de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Una vez hecho el análisis de los ítems, se procede a calcular la calificación del aspirante.

En la prueba presentada por usted las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

| Tipo de prueba | Posición | Causa |
|----------------|----------|-----------|
| GENERAL | 11 | ELIMINADO |

2.4. Con referencia a *“Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización)”*, se informa que no es posible acceder favorablemente a esta petición por las siguientes razones:

El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, preceptúa que, *“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar (...)”*, derecho inalienable e imprescriptible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, los responsables del tratamiento de datos, *“(…) deben conservar la información bajo las condiciones de seguridad para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. (...)”*

Por su parte, el Artículo 34 de Decreto Ley 020 del 2014, establece:

“ARTÍCULO 34. RESERVA DE LAS PRUEBAS. *Las pruebas en los procesos de selección tienen carácter reservado. Solo serán de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indiquen las Comisiones de Carrera Especial, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas.”* (Subrayado fuera del texto)

Asimismo, el artículo 28 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTICULO 28. ACCESO A LAS PRUEBAS. (...) el carácter reservado de las pruebas, conforme lo establece el Decreto Ley 020 de 2014, junto con su reclamación frente a los resultados de las pruebas escritas, el aspirante podrá solicitar, manifestándolo de manera expresa, el acceso al material de las pruebas, a fin de complementar o fundamentar su reclamación.

(...) el aspirante solo podrá acceder al material de pruebas por él presentadas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establecerá, advirtiéndole que en ningún caso está autorizada la reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) del material entregado para revisión. Lo anterior, con el fin de garantizar la reserva de la que goza el mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.” (Subrayado fuera del texto)

De las normas antes transcritas, se colige claramente que los resultados de las pruebas son personales y gozan de reserva legal; en consecuencia, su solicitud no es procedente.

2.5. En cuanto a “Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes,”. El proceso de construcción de las pruebas y sus respectivos ítems, se informa lo siguiente:

El diseño y construcción de pruebas escritas, se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las fases que se muestran a continuación, las cuales permitieron elaborar el instrumento de medición, así:

- **Fase 1.** En esta fase se realizó el análisis de la estructura de la FGN, elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento, así como la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes de la FGN.
- **Fase 2.** La U.T recibió los ejes temáticos e indicadores de la FGN.
- **Fase 3.** En esta fase se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores que fueron remitidos por la FGN, por parte de expertos en la especificidad de los indicadores.
- **Fase 4:** En esta fase se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.
- **Fase 5.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con el eje temático/indicador y la experticia de cada experto, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de

Vigilada Mineducación

ítems a construir, asimismo, se entregó a los expertos la descripción funcional (propósito, funciones y requisitos) y las fichas de procesos y subprocesos, con el fin de que la construcción reflejara la realidad laboral de estos.

- **Fase 6.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación” en la cual participaron el constructor (experto temático), dos pares académicos (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia similar a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos) quienes revisaron, simultáneamente, el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba.

De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así, ser revisados hasta su aprobación.

- **Fase 7.** Última validación: posterior a que los casos y enunciados construidos fueron aprobados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un cuarto experto en la Sesión doble ciego.

Considerando el proceso de construcción anteriormente expuesto, se precisa que, los ítems fueron construidos bajo una estructura funcional y pertinente para las pruebas aplicadas. De otra parte, se aclara que, con posterioridad a la aplicación de la prueba, esto es, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro del grupo de referencia (Codificación de OPECE) para los cuales fue aplicado.

2.6. Con relación a lo manifestado por usted sobre la pertinencia de los ejes temáticos e indicadores según el empleo al que se presentó, es importante aclarar que, para la elaboración de los ejes temáticos e indicadores a tener en cuenta en las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022, se realizó el siguiente procedimiento:

En un primer momento, se realizó el análisis de la estructura de la Fiscalía General de la Nación, así como los elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento; igualmente se realizó el análisis de la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes ofertados.

Una vez finalizado el análisis descrito previamente, el equipo de expertos, dentro de los cuales se encontraban profesionales con conocimiento del funcionamiento de la Fiscalía General de la

Vigilada Mineducación

Nación; de las Áreas de Policía Judicial y Fiscalía, realizaron la identificación del conjunto preliminar de ejes temáticos y sus respectivos indicadores.

En un tercer momento, se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores identificados en la fase anterior, por parte de expertos en las diferentes áreas de conocimiento relacionados con la especificidad de los indicadores, y, en cuarto lugar, se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.

El procedimiento anterior, reúne las condiciones técnicas necesarias para la construcción de instrumentos válidos y confiables para el diseño y construcción de pruebas. Por consiguiente, y de conformidad con el enfoque establecido y la estructura del perfil determinado por la Entidad para el empleo con la codificación de OPECE **I-109-43-(2)**, y lo establecido en el Acuerdo del Concurso de Méritos, la U.T diseñó la prueba para medir las siguientes competencias:

Competencias Generales:

Se evaluaron aspectos como los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo aspirante a trabajar en la FGN debe conocer de su quehacer institucional, en especial sobre la comprensión de la misión, la visión y los objetivos que como Entidad debe alcanzar.

| Eje Temático | Indicador |
|---|--|
| ESTRUCTURA Y CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD | ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES |
| HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS | OFIMÁTICA |
| PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES | DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO |
| RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO | RESPONSABILIDAD FISCAL, DISCIPLINARIA Y PENAL DEL SERVIDOR PÚBLICO |

Competencias Funcionales:

Se evaluó lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el servidor público debe demostrar para ejercer un empleo y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos. Esta prueba, acompañada de la de competencias generales, tiene como propósito garantizar que

los aspirantes que la superan cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias adecuados para desempeñar el cargo para el cual concursan.

Con lo anterior, se pretende decir que, la elección de un indicador y seguida construcción no solo podía corresponder al Manual de Funciones según la Codificación de OPECE, sino que, también era posible su asociación a un proceso y/o subproceso determinado. **La información sobre el proceso y/o subproceso al que pertenecía cada Codificación de OPECE fue debidamente expuesta en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Especial en el Aplicativo SIDCA2.**

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Codificación de OPECE | I-109-43-(2) |
|------------------------------|---------------------|

| Eje Temático | Indicador |
|---|--------------------------------------|
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA LABORAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | SISTEMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | ACCIONES CONSTITUCIONALES |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | DERECHO DE PETICION |
| PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO | ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO |

FUNCIONES:

1. Apoyar la planeación de las actividades de los procesos de la dependencia, de acuerdo con el Direccionamiento Estratégico, los lineamientos y procedimientos institucionales y la normativa vigente.

Vigilada Mineducación

2. Organizar las acciones tendientes a lograr la ejecución eficaz, eficiente y efectiva de las actividades de la dependencia en cumplimiento de las políticas y metas institucionales y la normativa vigente.
 3. Ejecutar las actividades a cargo de la dependencia, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
 4. Participar en las juntas, consejos, comités, comisiones y reuniones a los cuales sea asignado, según los lineamientos impartidos por su superior inmediato.
 5. Consolidar y analizar indicadores y estadísticas para gestionar la mejora continua de la dependencia o del proceso, de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Gestión Integral y procedimientos de la entidad.
 6. Resolver peticiones y consultas de acuerdo a los lineamientos de su superior inmediato y según las normas internas de la Fiscalía General de la Nación.
 7. Elaborar informes técnicos y de gestión, de acuerdo a los procedimientos establecidos y normativa vigente.
 8. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.
 9. Aplicar las directrices y lineamientos de la Arquitectura Institucional y del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación.
 10. Llevar a cabo la evaluación del desempeño laboral de los servidores y cumplir con las obligaciones del evaluador, de acuerdo con el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral vigente, en los casos que le sea asignada esta función por el jefe inmediato.
 11. Desempeñar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato y aquellas inherentes a las que desarrolla la dependencia y a la profesión del titular del cargo.
- Nota: Las personas que ocupen estos cargos podrán desempeñar funciones permanentes o transitorias de policía judicial, siempre que el Fiscal General de la Nación le asigne dichas funciones por necesidades del servicio.

Competencias Comportamentales:

Está destinada a obtener una medida puntual y comparable de las variables psicológicas de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por la FGN a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales y en especial en relación con el Grupo, Planta o Proceso según sea el caso en el cual se encuentra vinculado el empleo y vacante a proveer. Estas competencias se encuentran identificadas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y comprenden las competencias comunes a todos los servidores de la Entidad, las comunes por nivel jerárquico y las específicas para los grupos de Policía Judicial y de Fiscalía.

| Eje Temático | Indicador |
|--------------------------|---------------------------------------|
| COMPETENCIA COMÚN 1 | SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES |
| COMPETENCIA COMÚN 2 | ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO |
| COMPETENCIA COMÚN 3 | TRANSPARENCIA |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 1 | APRENDIZAJE CONTINUO |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 2 | TOMA DE DECISIONES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 3 | HABILIDADES INTERPERSONALES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 4 | CREATIVIDAD |

Para dar mayor claridad, es importante precisar que, en el proceso de construcción y validación de los ítems que hicieron parte de las pruebas escritas, se surtió un proceso de análisis funcional y/o de las áreas, procesos/subprocesos, según correspondiera, metodología que orientó la mencionada construcción y permitió que los ítems de las pruebas guardaran correspondencia con las características esenciales de las diferentes codificaciones OPECE de los empleos, para garantizar que estuviesen directamente relacionadas con las mismas.

Sobre este particular se aclara que, revisada nuevamente la estructura de la prueba aplicada al empleo identificado con la codificación de OPECE **I-109-43-(2)**, se corroboró que los ejes temáticos e indicadores evaluados guardan plena correspondencia.

3. Ahora bien, de conformidad con el complemento interpuesto, el cual fue radicado con posterioridad al acceso al material de pruebas en el cual Usted tuvo la oportunidad de asistir y revisar su material, nos permitimos responder a las solicitudes y/o pretensiones esbozadas en los siguientes términos:

3.1. Frente a su apreciación sobre los resultados de las pruebas, se precisa que la evaluación se efectuó de manera objetiva y en igualdad de condiciones para todos los aspirantes, sin que en ningún momento se hubieren presentado situaciones que conlleven irregularidades o violación de derechos. Ni la Fiscalía General de la Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022, operadora de este concurso, han vulnerado derecho fundamental alguno con ocasión de la etapa de

aplicación de las pruebas escritas, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales, de manera especial en el marco de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, consagrados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014.

No existe vulneración a algún derecho que permita acreditar que, frente a otro concursante o participante en iguales o similares condiciones a las suyas, se le haya dado un trato diferente; por lo tanto, la conclusión no puede ser otra que la inexistencia de vulneración de algún derecho fundamental.

De igual forma, el literal f del artículo 13 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTÍCULO 13. CONDICIONES PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN. (...)

(...)

f. Inscribirse en el concurso no significa que el aspirante hubiera superado el mismo. Los resultados consolidados de las diferentes etapas serán la única forma para determinar el mérito y sus consecuentes efectos”

En consecuencia, es de aclarar que, el hecho de que el aspirante no haya obtenido un resultado favorable en las pruebas escritas no significa que se haya presentado irregularidad alguna o violación de sus derechos.

3.2. Respecto a “4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas? 4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas? 4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total? 4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba? 4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.”, le aclaramos que estas solicitudes fueron resueltas en los numerales, 2.1., 2.2. y 2.3. de este documento.

3.3. Sobre “i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem”, es importante aclarar que en la convocatoria FGN 2022, se ha optado por utilizar el método de Puntuación Directa para realizar la calificación de las pruebas escritas. Asimismo, es necesario especificar que el método NO contempla ningún tipo de ajuste en el cálculo de las calificaciones, por eso los estadísticos solicitados no son utilizados para realizar transformaciones al calcular las calificaciones por medio del establecimiento del puntaje de referencia.

Vigilada Mineducación

En ese sentido, el método de Puntuación Directa es el porcentaje de respuestas correctas que los aspirantes obtienen en su prueba escrita después de realizar la eliminación de los ítems en caso de encontrarse necesario. En otras palabras, la calificación de cada persona está directamente relacionada con el total de preguntas que componen las pruebas eliminatorias o clasificatorias y el número de ellas que respondieron correctamente. En consecuencia, el valor de su calificación NO se verá afectado por el desempeño de otros aspirantes.

3.4. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta, es preciso mencionar, que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, las pruebas general y funcional son de carácter eliminatorio con un peso equivalente al 60%, por otro lado, la prueba comportamental y el proceso de valoración de antecedentes son clasificatorias con un peso 20 % cada una.

3.5. Con el fin de atender su solicitud de información respecto al modelo psicométrico empleado para el análisis de los ítems y posterior calificación de las pruebas, le informamos que se utilizó la Teoría Clásica de los Tests (TCT), la cual corresponde al método comúnmente utilizado para la validación de pruebas de evaluación psicológica. Este enfoque señala que la puntuación obtenida por los aspirantes es el resultado de la sumatoria entre la puntuación real y el error de medición. Por esta razón, los indicadores psicométricos de los ítems que se incluyen en la calificación deben evidenciar un comportamiento acorde con el esperado para minimizar el error de medición.

3.6. Para atender su solicitud sobre los ítems 7, 8, 9, 14, 114, 118, 135, 182, 183, 187, 192, 198 y 199, del empleo PROFESIONAL DE GESTIÓN III, se da respuesta de la siguiente manera:

Prueba sobre Competencias Funcionales/Prueba sobre Competencias Comportamentales

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|--|
| 7 | A - es correcta, porque al grabar presentación con diapositivas es posible grabar la presentación de PowerPoint (o una sola diapositiva) y capturar la voz, así como los gestos de entrada de lápiz y la presencia de vídeo, una vez se finaliza, queda como cualquier otra presentación. Puede reproducirla para el público en una presentación con | B - es incorrecta, porque elaborar presentación estableciendo avance de filmas se refiere a establecer “los intervalos de transición especificando cuánto tiempo permanece una diapositiva en la vista antes de que comience la transición a la siguiente diapositiva. Si no se selecciona ningún intervalo, las diapositivas avanzan al |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|---|
| | diapositivas o guardarla como un archivo de vídeo, de esta manera enviarse como archivo a todo el personal (Microsoft - Grabar una presentación con diapositivas con narración e intervalos de diapositivas). | hacer clic en el mouse” , pero esta opción no permite grabar la presentación de tal manera que sea un archivo que se puede enviar a las personas y ejecutarse de manera autónoma como se hace con la opción de grabar presentación (Documentado en Microsoft - Configurar los intervalos y la velocidad de una transición). |
| 8 | C - es correcta, porque una tabla de contenido permite un resumen que “se basa en los títulos del documento” facilitando de está manera la lectura del informe de forma organizada al guiar al lector por el título con sus respectivas páginas. Documentado en Microsoft - Insertar una tabla de contenido. | A - es incorrecta, porque habilitar la opción de lector inmersivo se refiere a “proporcionar opciones para una experiencia cómoda y fácil de procesar, ya que permite escuchar el texto leído en voz alta o ajustar cómo aparece el texto modificando el espaciado, el color y mucho más.” pero no genera el resumen solicitado como se hace generando una tabla de contenido. Documentado en Microsoft - Usar el Lector inmersivo en Word. |
| 9 | B - es correcta, porque generar un documento combinando diferentes aportes ocurre cuando “una vez que envíe un documento a revisar, puede que le devuelvan muchas copias con sugerencias y correcciones que no quiere omitir. Si se da el caso, combine todas estas ediciones e ideas en un documento” como es lo ocurrido, y de esta manera consolidar en un solo documento los diferentes aportes en la generación del informe. Documentado en Microsoft - Comparar y combinar dos versiones de un documento. | C - es incorrecta, porque realizar una revisión de los cambios implica que “cuando control de cambios está activado, la sección está resaltada. Las eliminaciones se marcan con un tachado y las adiciones se marcan con un subrayado. Se indican los cambios de los distintos autores con diferentes colores” pero se hace sobre un solo archivo, no sobre varios por lo tanto no consolida los cambios en el texto del informe como se hace con la combinación de revisiones hechas por varios autores. Documentado en Microsoft - Realizar un seguimiento de los cambios en Word |
| 14 | B - es correcta, porque todas las dependencias de la Fiscalía General de la Nación ejecutan sus actividades en el marco de la estructura por procesos definida por la entidad, la cual se distribuye entre procesos de tipos | A - es incorrecta, porque los datos asociados a la planeación y al relacionamiento institucional provienen de los procesos estratégicos de la entidad, estos son “procesos relativos al establecimiento de políticas y |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, control y mejora (Resolución 0024 de 2017), concretamente los procesos de apoyo “suministran y distribuyen adecuadamente los recursos necesarios para el desarrollo de todas las actividades a cargo de la Entidad” (2018, pág. 10), integran dicho proceso la: Gestión del Talento Humano, Gestión TIC, Gestión Documental, Gestión de Bienes, Gestión Jurídica, Gestión Financiera y la Gestión Contractual.</p> | <p>estrategias institucionales, fijación de objetivos, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección” (artículo 1, Resolución 0024 de 2017), por ende, no suministran los datos referidos a los procesos de apoyo, que es por lo que se indaga en el enunciado.</p> |
| 114 | <p>C - es correcta, porque, al no contar con el documento indicado, debe rechazarse la petición, ya que, en el caso de licencia por paternidad, debe anexarse a esta el Registro Civil de Nacimiento, de acuerdo con lo establecido por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo: “El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor” (Ley 1822 de 2017, art. 236). La anterior norma se aplica por remisión hecha por el artículo 48 del Decreto 021 de 2014.</p> | <p>A - es incorrecta, porque, de una parte, el traslado para la entidad promotora no está previsto para este procedimiento, y de otra, la licencia de paternidad no opera de pleno derecho. Es necesario acreditar el vínculo con el padre, lo cual se hace mediante el Registro Civil de Nacimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo: “El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor” (Ley 1822 de 2017, art. 236).</p> |
| 118 | <p>B - es correcta, porque el servidor que se encuentre en incapacidad por enfermedad debe acreditar la misma mediante certificado médico de la EPS; si el certificado es allegado por un médico ajeno a esa entidad, la incapacidad debe ser refrendada por la EPS, tal como lo señala el artículo 52 del Decreto 021 de 2014: “Si el servidor de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, es asistido por un médico ajeno a la entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado,</p> | <p>C - es incorrecta, porque, de acuerdo con lo descrito en el artículo 52 del Decreto 021 de 2014, si la persona en situación de incapacidad es atendida por un médico que no pertenece a la entidad promotora de salud, el certificado que expida debe ser transcrito (Decreto 021 de 2014, art. 52). Por lo anterior, es inaceptable que se valide una incapacidad si no se cuenta con la debida transcripción.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|---|
| | <p>el certificado de incapacidad que se expida deberá ser transcrito o refrendado por la entidad competente, dentro del término establecido para el efecto y bajo el procedimiento señalado en las normas de seguridad social en salud. Si la autoridad competente no autoriza la transcripción no habrá lugar a su reconocimiento” (Decreto 021 de 2014, art. 52). En el caso, al empleado el corresponde determinar que la falta de transcripción la vuelve inadmisibile.</p> | |
| 135 | <p>C - es correcta, porque la historia clínica de un empleado es de carácter reservado. Lo anterior se sustenta en la Ley 1755 de 2015, la cual establece, sobre informaciones y documentos reservados, que "solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial, (...) 3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica" (Ley 1755, 2015, art. 24).</p> | <p>B - es incorrecta, porque la titularidad de la historia clínica no es de las EPS, sino del paciente, del médico tratante y de la clínica hospital. Por este motivo, las EPS no tienen la competencia para remitir o divulgar los documentos de carácter reservado. Lo anterior se sustenta en la Ley 1755 de 2015, la cual establece, sobre informaciones y documentos reservados, que "solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial, (...) 3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica" (Ley 1755, 2015, art. 24).</p> |
| 182 | <p>A - es correcta, porque el aspirante tiene en cuenta las necesidades, requerimientos y dificultades que tuvo el usuario para dar cuenta de la gestión realizada, lo que permite brindar información transparente pero también realizar acciones de mejora en pro de satisfacer las necesidades de los usuarios y ciudadanos. Por lo que se</p> | <p>B - es incorrecta, porque el aspirante no tiene en cuenta las necesidades del usuario ni las dificultades que presentó para incluirlas en el informe, al contrario, interpreta la situación como favorable para la entidad, cuando se habían presentado fallas, lo cual imposibilita el establecimiento de estrategias para la atención que se le brinda a usuarios y</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como también el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>ciudadanos. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |
| 183 | <p>C - es correcta, porque se va a asegurar de si, en la atención telefónica y en la respuesta al usuario, se incurrió en negligencias o faltas de respeto. Además, hará seguimiento al estado de la solicitud realizada por el usuario, cerciorándose de que se sus necesidades sean atendidas. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que</p> | <p>B - es incorrecta, porque no tiene en cuenta las necesidades ni los requerimientos del usuario y no establece medidas para solucionar las dificultades que este manifiesta. No realiza una verificación de la información ni del estado de la solicitud y se conforma con el reporte de quien atendió al usuario. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|--|
| | conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. | requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. |
| 187 | <p>A - es correcta, porque busca procesar información que dé cuenta de la gestión realizada con los derechos de petición, lo que facilita las actividades del equipo encargado del informe. Esto da cuenta de que reconoce las necesidades del usuario interno para el cumplimiento de los objetivos institucionales y logra una estrategia que le permite cumplir con las funciones dignas de atención inmediata y con los requerimientos previstos. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: "Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad" (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad" y "Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros" (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>C - es incorrecta, porque esta estrategia no responde a las necesidades del usuario interno al no facilitarles ni colaborarles con la información que requieren para el informe. Esto evidencia su falta de diligencia frente a lo solicitado, ya que, aunque priorice las funciones que requieren atención inmediata, no se organiza para atender a los nuevos requerimientos eficientemente. Así, se limita a enviar la información sin tener en cuenta los lineamientos con los que esta debe ser presentada, lo cual generará reprocesos y atrasos en el cumplimiento de las actividades de la dependencia. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: "Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad" (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad" y "Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros" (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|--|
| 192 | <p>C - es correcta, porque con esta acción el evaluado demuestra que ante la falta de claridad que tiene para desarrollar la tarea que le fue encomendada, emprende una alternativa que se orienta a buscar información adicional que le permita aclarar estas dudas, pues opta por preguntarle a otros compañeros cómo han abordado estas secciones del documento para que esto le sirva de guía en su labor. De esta manera denota capacidad para hacer preguntas cuando las instrucciones le son poco claras, haciendo su labor con un mínimo de supervisión y con calidad. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: “Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04.</p> | <p>B - es incorrecta, porque con esta alternativa el evaluado demuestra que no emprende una acción encaminada a tener claridad acerca de qué información debe usar en los apartados que se disponen en el formato para elaborar el documento. Por el contrario, centra su accionar en diligenciar la misma información en ambas secciones, con lo cual demuestra un desinterés por desarrollar la labor encomendada con calidad pues ante la confusión que tiene, opta por una acción poco eficiente, ya que simplemente duplica los datos y no genera estrategias que le permitan completar la tarea de acuerdo a los lineamientos solicitados. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: “Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04</p> |
| 198 | <p>B - es correcta, porque de esta forma mantiene la estructura ya realizada y se centra en agregar apartados para la información faltante, de modo que se soluciona el problema de forma eficiente, reconociendo las limitaciones de tiempo y evitando generar reprocesos con la información. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la</p> | <p>C - es incorrecta, porque esta medida implica reorganizar la información que ya estaba planteada en el informe, generando retrocesos en el avance del mismo, por lo cual, no es adecuada teniendo en cuenta el límite de tiempo. Adicionalmente, al hacer uso de una estructura anterior como criterio de organización de la información, no se</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 04.</p> | <p>garantiza necesariamente la entrega de lo solicitado de manera adecuada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 04.</p> |
| 199 | <p>A - es correcta porque, el aspirante organiza su trabajo para poder realizar la tarea, teniendo en cuenta que esa información es importante agregarla al informe, ya que da cuenta de la gestión realizada en los proyectos llevados por la dependencia. Adicionalmente, esto implica ejecutar una acción efectiva para dar solución a lo encomendado. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 048.</p> | <p>B - es incorrecta, porque este curso de acción afecta las actividades de los demás empleados de la dependencia, y no le garantiza que ellos tengan la disponibilidad para ayudarlo, ni los conocimientos para cumplir esta tarea, Adicionalmente, al solicitar el apoyo a su jefe no estaría optando por una opción efectiva para cumplir con la responsabilidad asignada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|------------------------|--|
| | | Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04. |

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta tiene su respectiva justificación conceptual y técnica, lo cual evidencia que para cada pregunta existe una única respuesta correcta. Asimismo, cabe señalar que para la construcción de estas pruebas se contó con un equipo de expertos en cada una de las áreas del saber, quienes demostraron cumplir con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente concurso. Adicionalmente, le informamos que cada uno de los ítems que conformó las pruebas fue validado por tres expertos adicionales, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

Con fundamento en lo antes expuesto, y considerando que los resultados de las pruebas se encuentran ajustados a derecho y a lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, se confirman los resultados publicados el 24 de octubre de 2023 a usted.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación, y se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023, y se reitera que, **contra la presente decisión, no procede ningún recurso**, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

Cordialmente,

Fridole Ballén Duque
Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022
UT Convocatoria FGN 2022
Original firmado y autorizado

Proyectó: Diana Rodríguez
Revisó: Mauricio Echavarría
Auditó: Salomon Garzon
Aprobó: Giovanna Inés Rosso Londoño- Coordinadora de Pruebas
Aprobó: Martha Carolina Rojas – Coordinadora de Reclamaciones y Jurídica

Vigilada Mineducación



FISCALÍA

GENERAL DE LA NACIÓN

En la calle y en los territorios

UT CONVOCATORIA FGN 2022

GUÍA DE ORIENTACIÓN
AL ASPIRANTE PARA LA
PRUEBA DE VALORACIÓN
DE ANTECEDENTES (VA)

CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2022

NOVIEMBRE 2023

BOGOTÁ D.C - SEDE CENTENARIO CLL. 37 # 7 -43
TEL: 382 10 00 - WWW.UNILIBRE.EDU.CO



TABLA DE CONTENIDO

Índice de Abreviaturas 3

Introducción..... 4

Objetivo de la Guía 5

¿Cuál es el marco normativo que regula este Concurso? 5

¿Cuál es la estructura del Concurso de Méritos?..... 6

¿En qué consiste la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA)? 6

¿A quiénes se les aplicará la Prueba de VA?..... 7

¿Cómo se aplica la Prueba de VA? 7

 Factores de Puntuación para la Prueba de VA 8

 Factor de Educación..... 9

 ¿Qué es la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera?12

 ¿Qué es la educación informal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera? 14

 Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de educación15

 Factor de Experiencia 18

 ¿Cómo se acredita la experiencia? 19

 ¿Cuánto puntaje otorga la experiencia? 19

 Nivel Profesional:20

 Niveles Técnico y Asistencial21

 Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de experiencia...21

Casos Ilustrativos.....29

Resultados preliminares y reclamaciones de la Prueba de VA31

 ¿Cómo consultar los resultados de la Prueba de VA?31

 Cómo es el proceso para presentar las reclamaciones de los resultados preliminares de la Prueba de VA? 32

 ¿Cómo consultar la publicación del resultado definitivo de puntuación en la Prueba de VA? 32

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

| ABREVIATURA | SIGNIFICADO |
|--------------|---|
| FGN | FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN |
| OPECE | OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL |
| MEFR | MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y REQUISITOS |
| PRUEBA DE VA | PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES |
| VRMCP | VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN |
| SIDCA2 | SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CARRERA ADMINISTRATIVA - VERSIÓN 2 |

INTRODUCCIÓN

La Fiscalía General de la Nación - FGN y la U.T Convocatoria FGN 2022 presentan la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA) del Concurso de Méritos FGN 2022. El objetivo de esta guía es proporcionar a los aspirantes que superaron la prueba de carácter eliminatorio (Competencias Generales y Funcionales), la información sobre los criterios, factores y procesos de validación que se evaluarán durante el desarrollo de la prueba de VA.

El artículo 253 de la Constitución Política de Colombia, señala que *“la ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, al ingreso por carrera y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia”*.

Por ello, la Comisión de la Carrera Especial de la FGN, en uso de las facultades legales conferidas en los artículos 4, 13 y 17 del Decreto Ley 020 de 2014, mediante el Acuerdo No. 001 del 20 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2022 para proveer mil cincuenta y seis (1.056) vacantes de la planta de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera.

La U.T Convocatoria FGN 2022, responsable de la ejecución del concurso de méritos FGN 2022, en cumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas con la FGN, presenta la siguiente Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes - VA.

OBJETIVO DE LA GUÍA

Orientar a los aspirantes que superaron la fase eliminatoria de las pruebas escritas, sobre los criterios y factores para el análisis y valoración de los soportes documentales de educación y experiencia que fueron cargados en el Sistema de Información para el Desarrollo de Carrera Administrativa Versión 2 (SIDCA2) durante la etapa de inscripciones, adicionales a los evaluados para el cumplimiento de los requisitos mínimos.

¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO QUE REGULA ESTE CONCURSO?

A continuación, se establece el marco normativo del Concurso de Méritos FGN 2022:

Figura 1

Normatividad del Concurso



¹“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADOPTA LA NUEVA VERSIÓN DEL MAPA DE PROCESO DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN.”

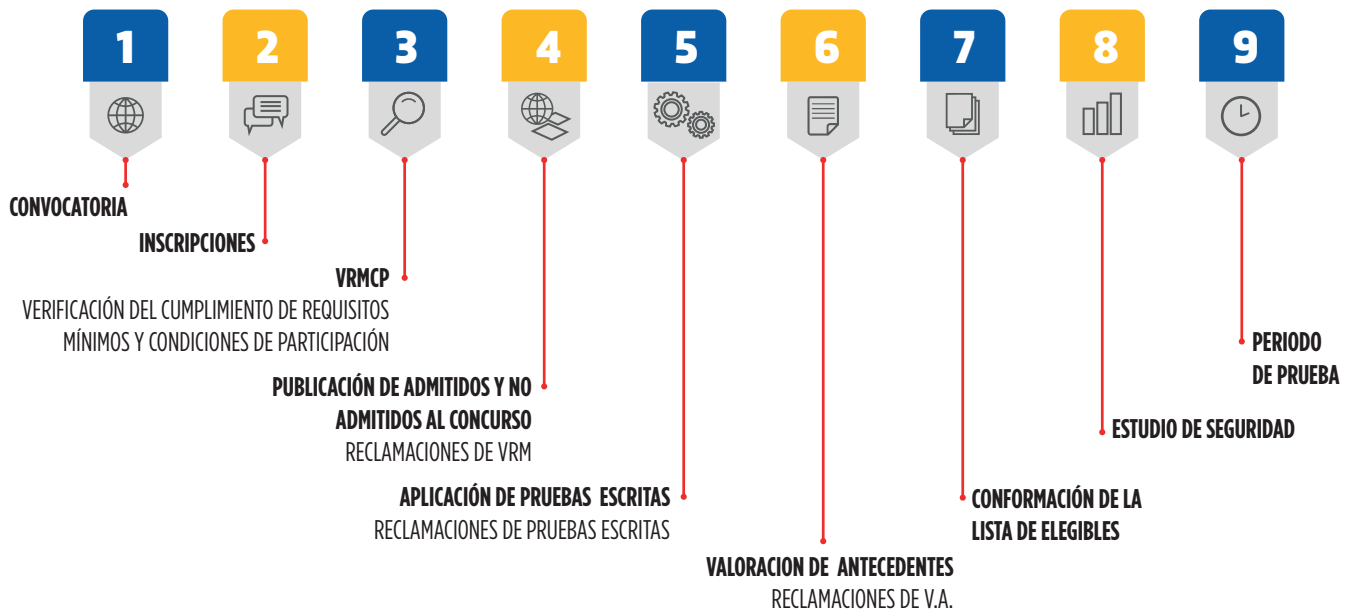
Fuente: elaboración propia.

¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL CONCURSO DE MÉRITOS?

El Concurso de Méritos FGN 2022 en las modalidades de Ingreso y Ascenso, de conformidad con el artículo 2 del Acuerdo No. 001 de 2023, cuenta con la siguiente estructura:

Figura 2

Estructura del Concurso



Fuente: elaboración propia.

¿EN QUÉ CONSISTE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (VA)?

En atención a los principios que orientan el Sistema de Carrera Especial de la FGN, y de conformidad con el artículo 30 del Acuerdo No. 001 de 2023, la prueba de VA es un instrumento de selección que evalúa el mérito mediante el análisis y la valoración de la historia académica y laboral, relacionada con el o los empleos para los que se concursa respecto de su propósito, funciones o el área, grupo, proceso o subproceso en el que se encuentra ubicada la vacante.

Esta prueba es de carácter clasificatorio y tiene por objeto valorar la formación académica y la experiencia acreditadas por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo a proveer. **Esta se aplica únicamente a los participantes que hayan aprobado las pruebas de carácter eliminatorio, Competencias Generales y Funcionales.**

La U.T Convocatoria FGN 2022 aplicará la Prueba de VA, con base, exclusivamente, en los documentos aportados por los aspirantes, durante la etapa de inscripciones, en la aplicación SIDCA2. Esta se calificará numéricamente en una escala de cero (0) a cien (100) puntos y el resultado de esta valoración se presentará con una parte entera y dos (2) decimales truncados y su resultado será ponderado por el veinte por ciento

(20 %) asignado a esta prueba, como parte del puntaje total, según lo establecido en el artículo 22 del Acuerdo de Convocatoria.

Tabla 1

Ponderación General de las Pruebas

| PRUEBAS/COMPETENCIAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO |
|----------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Generales y Funcionales | Eliminatoria | 60 % | 65,00/100 |
| Comportamentales | Clasificatorio | 20 % | N/A |
| Valoración de Antecedentes | Clasificatorio | 20 % | N/A |
| Total | | 100 % | |

Fuente: Artículo 22 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

Nota 1: Serán puntuados únicamente **los documentos adicionales a los que fueron utilizados para acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos tanto de educación como de experiencia** del empleo al cual se encuentra participando, **siempre y cuando se encuentren relacionados con el empleo**, y cumplan con las características previstas en el Acuerdo No. 001 del 2023, donde se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas. Por lo anterior, todos los documentos utilizados para acreditar los requisitos mínimos serán señalados como tal y NO serán puntuados en la prueba de VA, **incluyendo los documentos utilizados para aplicar equivalencias.**

Nota 2: Las equivalencias establecidas en la Resolución 0470 de 2014 de la FGN, **aplican únicamente para el cumplimiento de requisitos mínimos**, y, por consiguiente, no se aplicarán equivalencias para asignación de puntaje en VA. En este mismo sentido, se aclara que hay lugar a aplicación de una equivalencia, cuando no se cumple directamente con el requisito mínimo, acudiendo a la equivalencia como una alternativa para acreditar el requisito mínimo, siendo esto un reemplazamiento excepcional, por lo tanto, si el aspirante cumple directamente los requisitos mínimos, no hay lugar a aplicación de equivalencias.

¿A QUIÉNES SE LES APLICARÁ LA PRUEBA DE VA?

La Prueba de VA se realizará solo a los aspirantes que fueron admitidos en la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación - VRMCP **y que aprobaron las pruebas escritas de carácter eliminatorio, Competencias Generales y Funcionales**, para las modalidades de Ingreso y Ascenso del Concurso de Méritos - FGN 2022.

¿CÓMO SE APLICA LA PRUEBA DE VA?

La U.T Convocatoria FGN 2022 aplicará la prueba de la siguiente manera:

Revisión y valoración de la documentación aportada por los aspirantes hasta el día del cierre de inscripciones de la Convocatoria, esto es, el 18 de abril de 2023, en la aplicación web SIDCA2

La revisión y valoración se realizará a través de la aplicación SIDCA2, la cual se llevará a cabo con el apoyo de un grupo de profesionales capacitados que verificarán cada uno de los documentos registrados.

Si el aspirante aportó documentos que acrediten estudios y experiencia adicionales al requisito mínimo, la U.T Convocatoria FGN 2022 puntuará cada documento según la tabla de criterios valorativos de acuerdo con el Nivel Jerárquico del empleo. **Cabe aclarar que, si los documentos no fueron presentados en debida forma, estos no recibirán puntaje alguno.** En ambos casos, el aspirante encontrará en el SIDCA2 las observaciones realizadas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en relación con cada uno de los documentos presentados.

Con base en la valoración efectuada por la U.T Convocatoria FGN 2022 sobre los documentos adicionales al requisito mínimo, y aportados por los aspirantes a través de SIDCA2, se determinará el puntaje a obtener en una escala de 0 a 100 puntos, y los criterios para la valoración de cada factor contemplados en el Acuerdo de Convocatoria.

Una vez culminado el proceso de revisión y valoración documental, la U.T Convocatoria FGN 2022 entregará los resultados, los cuales se publicarán en SIDCA2 para que los aspirantes realicen la respectiva consulta en la fecha determinada para tal fin, la cual será comunicada con la debida antelación.

FACTORES DE PUNTUACIÓN PARA LA PRUEBA DE VA

Los factores de mérito para la Prueba de VA serán la Educación y la Experiencia. La puntuación de estos factores se realizará sobre las condiciones de los aspirantes que excedan los Requisitos Mínimos previstos para el respectivo empleo.

En el presente Concurso de Méritos, se evaluará el factor de educación, conformado por Educación formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Educación Informal, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Asimismo, el factor de experiencia, conformado por Experiencia profesional, Experiencia profesional relacionada, Experiencia relacionada, Experiencia laboral y Experiencia docente, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del Acuerdo No. 001 de 2023. Estos factores se evaluarán de acuerdo con lo establecido en el respectivo código de la OPECE y la puntuación se realizará sobre las condiciones que excedan los requisitos mínimos previstos para el empleo.

De igual manera, la ponderación para los factores de educación y experiencia tendrán un máximo permitido para cada uno de los componentes, sin sobrepasar los valores establecidos. Por lo anterior, la ponderación máxima a obtener en cada factor será la siguiente:

Tabla 2

Ponderación general de los factores de mérito en la prueba de Valoración de Antecedentes (VA)

| NIVEL JERÁRQUICO | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
|------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| | Experiencia Profesional Relacionada | Experiencia Profesional | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| PROFESIONAL | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| TÉCNICO | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | 100 |
| ASISTENCIAL | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir del artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Para la prueba de VA se deben tener en cuenta los siguientes criterios generales:

La prueba de VA se realizará con base en los **documentos adicionales** a los aportados para acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el empleo o los empleos para los que concursa el aspirante.

Los documentos cargados en los factores de educación y experiencia se validarán hasta la fecha de cierre de inscripciones, esto es el 18 de abril de 2023.

Los documentos que no sean claros y legibles o no reúnan los requisitos que se exigen en el Acuerdo N.º 001 de 2023, no serán tenidos en cuenta, ni podrán ser objeto de posterior complementación.

FACTOR DE EDUCACIÓN

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral del ser humano, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. El factor de educación está clasificado en las siguientes modalidades:

Figura 3

Factor educación



Fuente: elaboración propia.

Nota: en esta prueba se valorará únicamente, en el factor educación, aquellos títulos o certificaciones relacionados con el propósito y las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área o proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante, y que sea **adicional** al requisito mínimo de educación exigido para tal empleo.

¿Qué es la educación formal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera?

La educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos. En este tipo de educación corresponden los siguientes niveles:

Figura 4

Educación formal



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, la educación formal se acreditará mediante la presentación de certificados, diplomas, actas de grado y títulos otorgados por las instituciones que gozan de la autorización del Estado. Estos deberán contener **como mínimo** la siguiente información:

Figura 5

Formalidades de las certificaciones de Educación Formal



Fuente: elaboración propia.

Los títulos adicionales al requisito mínimo serán tenidos en cuenta en la prueba de VA, siempre y cuando, estos se encuentren relacionados con el propósito y las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área o proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante.

A continuación, se detalla la puntuación que podrá obtener un aspirante con la presentación de documentos de *educación formal* que excedan el requisito mínimo y que estén debidamente acreditados, **los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023** que rige el Concurso de Méritos FGN 2022 para cada factor, siempre y cuando, se encuentren relacionados con el propósito o las funciones del empleo, de acuerdo con el **área o grupo**, proceso o subproceso en que se ubique la vacante.

Empleos del nivel profesional: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 30 puntos.

Tabla 3

Puntajes en Educación Formal en el nivel Profesional

| NIVEL | DOCTORADO | MAESTRÍA | ESPECIALIZACIÓN | TÍTULO UNIVERSITARIO ADICIONAL |
|-------------|-----------|----------|-----------------|--------------------------------|
| PROFESIONAL | 30 | 20 | 15 | 10 |

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

Empleos del nivel técnico: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 20 puntos.

Tabla 4

Puntajes en Educación Formal en el nivel Técnico

| NIVEL | TÍTULO UNIVERSITARIO | ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | TECNOLOGÍA | ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA | TÉCNICA PROFESIONAL ADICIONAL |
|---------|----------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------------------------------|
| TÉCNICO | 20 | 10 | 15 | 5 | 5 |

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

Empleos del nivel asistencial: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 15 puntos.

Tabla 5

Puntajes en Educación Formal en el nivel Asistencial

| NIVEL | UNIVERSITARIO | ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | TECNOLOGÍA | ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA | TÉCNICA PROFESIONAL |
|-------------|---------------|-----------------------------|------------|-------------------------|---------------------|
| ASISTENCIAL | 0 | 0 | 15 | 5 | 5 |

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO, CÓMO SE ACREDITA Y CUÁL ES EL PUNTAJE QUE GENERA?

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se imparte en instituciones públicas o privadas acreditadas en los términos del Decreto 1075 de 2015, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal; por consiguiente, esta conduce a la obtención de **Certificados de Aptitud Ocupacional –CAO, Certificados de Aptitud Profesional –CAP** cuya denominación corresponde a **Técnico Laboral**.

Los programas específicos de *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* se acreditan mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas, los cuales deberán contener los siguientes datos:

Figura 6

Formalidades de las Certificaciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano



Fuente: elaboración propia.

En este nivel de educación los certificados pueden ser de:

Figura 7

Tipos de certificados para Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano¹



Fuente: elaboración propia.

Para la prueba de VA se tendrán en cuenta los certificados de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano relacionados con las funciones del empleo de acuerdo con el **área o grupo**, proceso o subproceso en donde se encuentre ubicada la vacante, además de los estudios acreditados durante los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones, esto es, el 18 de abril de 2023, en concordancia con el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2023, en el que se convoca y establecen las reglas del Concurso de Méritos, y de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 6

Puntajes en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Nivel Técnico.

| EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO | |
|---------------------------|---------|
| Número de certificados | Puntaje |
| 3 o más | 10 |
| 2 | 8 |
| 1 | 6 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

¹ Téngase en cuenta que se enuncian las denominaciones que serán entendidas como este tipo de formación para el Concurso, y que adicionalmente dichas certificaciones deben ser expedidas por instituciones registradas en el SIET.

Tabla 7

Puntajes en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Nivel Asistencial.

| EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL | |
|-------------------------------|---------|
| Número de certificados | Puntaje |
| 3 o más | 15 |
| 2 | 10 |
| 1 | 5 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN INFORMAL, CÓMO SE ACREDITA Y CUÁL ES EL PUNTAJE QUE GENERA?

De conformidad con la Ley 115 de 1994, se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Es aquella que tiene como objetivo complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

La *educación informal* se acreditará mediante la **constancia de asistencia o participación** en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte.

Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en una entidad.

Estas certificaciones deberán contener los siguientes datos como mínimo:

Figura 8

Formalidades Constancias de la Educación Informal



Fuente: elaboración propia.

La educación informal se calificará teniendo en cuenta el número total de horas acumuladas certificadas y los cursos relacionados con las funciones del empleo a proveer, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante, con fecha de expedición no mayor a diez (10) años, contados a partir de la fecha de cierre de inscripciones, en concordancia con el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2023, esto es, 18 de abril de 2023, de la siguiente manera:

Tabla 8

Puntajes en educación informal para el nivel profesional, técnico y asistencial

| NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL | |
|--|----------------|
| Intensidad horaria | Puntaje máximo |
| 160 o más horas | 10 |
| Entre 120 y 159 horas | 4 |
| Entre 80 y 119 horas | 3 |
| Entre 40 y 79 horas | 2 |
| Hasta 39 horas | 1 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023

Nota: los certificados de educación informal en los que no se relacione intensidad horaria **no** serán puntuados en esta prueba.

ALGUNOS CRITERIOS RELACIONADOS CON LA VALIDACIÓN DE LOS SOPORTES DE EDUCACIÓN

Para el Factor de Educación se tendrán en cuenta los siguientes criterios que serán aplicados a cada uno de los niveles que lo componen, como lo son Educación Formal, Educación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

- Para **educación formal** únicamente se tendrán en cuenta los títulos adicionales al requisito mínimo solicitados en el respectivo código OPECE siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación de la vacante, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.
- En el caso de los títulos de educación de posgrado (Especialización, Maestría, Doctorado) se tendrán en cuenta para puntuación, aquellos relacionados con el propósito, las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.
- En el ítem de educación formal, cuando el aspirante hubiera aportado un título y de este se hubieren tomado años de educación superior para el cumplimiento del Requisito Mínimo, **los años excedentes no generarán puntaje**, toda vez que, en la prueba de Valoración de Antecedentes únicamente se puntúan los títulos adicionales al VRMCP.
- Para la prueba de VA se tendrán en cuenta títulos de *Educación Formal*; los cursos, seminarios, diplomados, simposios, talleres que pertenezcan a *Educación Informal*; y los certificados de Técnico

Laboral por Competencias, Certificado de Conocimientos Académicos, Certificado de Aptitud Profesional y Certificado de Aptitud Ocupacional pertenecientes a Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, siempre y cuando se encuentren relacionados con el propósito, las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.

- No serán tenidos en cuenta para puntuar en la prueba VA las certificaciones de estudios donde refiera semestres o años cursados o aprobados, por cuanto no se encuentra contemplado como factor puntuable dentro del Acuerdo No. 001 de 2023.
- Los títulos de bachiller en cualquier modalidad no generan puntaje en el presente Concurso de Méritos, pues este tipo de formación no está contemplada para ello.
- Para acreditar estudios de técnico profesional, tecnólogo, profesional, especialización, maestría o doctorado, el aspirante debió aportar el diploma, acta de grado, o tarjeta profesional respectiva, o la certificación donde conste que obtuvo el título e indique en el mismo número de acta, registro de folio, fecha de grado, siendo estos los únicos documentos válidos para ser tenidos en cuenta y obtener puntaje en educación formal.

Nota: la certificación de terminación y aprobación de materias, o certificación que relacione que únicamente se encuentra pendiente la ceremonia de grado NO reemplazan el título y no se tendrán en cuenta en ningún caso.

- Para los empleos de Agente de Protección y Seguridad, se aplicará el principio de favorabilidad, puntuando las horas “excedentes” del certificado aportado, para cumplir con el curso de 120 horas requerido en el factor educación de los requisitos mínimos.
- **Ejemplo:** si el participante acredita un curso relacionado con Seguridad de 250 horas, serán objeto de puntuación 130 horas, las cuales hacen parte del excedente del curso; lo anterior siempre y cuando la fecha de realización se encuentre dentro de los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones y cumpla con los demás criterios establecidos en Artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria.

Nota: Si la acreditación del Curso de 120 horas de seguridad se dio por medio de título de técnico profesional o tecnólogo, dicho título NO podrá puntuarse para la Prueba de Valoración de Antecedentes, en atención a que se utilizó para la acreditación del requisito mínimo del empleo (Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, curso de 120 horas de seguridad)

- Para *educación informal*, los certificados o constancias de estudio que se encuentren en idioma diferente al español deberán contener la traducción, la cual deberá estar realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución N.º 1959 de 2020, y su modificatoria, Resolución 7943 de 2022, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Se validará como Educación Informal, en todos los empleos, independientemente del nivel jerárquico al que pertenezcan, los cursos transversales como:

- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión Integrado
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Planeación
- Proyectos
- Gestión Documental
- Archivo
- Ofimática (word, Excel, power point)

- Manejo de bases de datos
- TIC
- Ética y valores
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Servicio al cliente o usuarios (atención al ciudadano)
- Comunicación asertiva

En Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH se podrán validar como transversales los certificados de:

- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión Integrado
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Planeación
- Proyectos
- Gestión Documental
- Archivo
- Ofimática (word, Excel, power point)

- Manejo de bases de datos
- TIC
- Ética y valores
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Servicio al cliente o usuarios (atención al ciudadano)
- Comunicación asertiva

De igual manera, se validarán aquellos programas de ETDH o cursos de la Educación informal que puedan considerarse como transversales o comunes para los grupos o áreas (Fiscalía, Policía Judicial y Gestión y Apoyo Administrativo). Como para los empleos de Policía Judicial: los relacionados con metrología científica, normas ISO/IEC 17025, como quiera que los laboratorios de la FGN se encuentran debidamente acreditados bajo estos estándares.

Los estudios realizados y los títulos de educación formal obtenidos en el exterior requieren para su validez estar traducidos, apostillados o legalizados, según sea el caso. Si se encuentran en otro idioma diferente al español, la traducción debe estar realizada por un traductor certificado; todo ello en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 o aquella que la modifique o adicione, así como la Resolución No. 7943 de 2022 o aquella que la modifique o adicione, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Para la prueba de VA, en el apartado de educación, con respecto a la formación de nivel técnico profesional y tecnológica, se tendrá en cuenta la definición de los artículos 24 y 25 de la Ley 30 de 1992.

FACTOR DE EXPERIENCIA

La experiencia se entiende como los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de un empleo, profesión, arte u oficio; por lo tanto, para efectos del presente concurso, la experiencia se clasifica en:

Figura 9

Factor experiencia

EXP. LABORAL

Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

EXP. RELACIONADA

Es la adquirida en el ejercicio de funciones similares a las del cargo a proveer o en el desarrollo de actividades propias de la naturaleza del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.

EXP. PROFESIONAL

Es la adquirida después de obtener el título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

EXP. PROFESIONAL RELACIONADA

Es la adquirida después de la obtención del título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión y en desarrollo de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.

EXP. DOCENTE

Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas. Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles directivo, asesor y profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Decreto Ley 017 de 2014, para el Sistema Especial de Carrera de la FGN, **la experiencia profesional se contabiliza a partir de la obtención del título profesional**, es decir, que no es tenida en cuenta a partir de la terminación de materias, sino que se contabiliza desde la fecha de grado.²

¿CÓMO SE ACREDITA LA EXPERIENCIA?

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas. Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

Figura 10

Formalidades para los certificados de experiencia



Fuente: elaboración propia.

Nota. Entiéndase por firma la signatura que sea plasmada en el documento, por parte de la persona que da fe de este y que está autorizada para ello, acompañada de la respectiva antefirma legible, nombre completo y su cargo, cuando la misma sea dispuesta de manera escrita o mecanografiada, o digital; siempre que el documento manifieste que cuenta con firma digital, **deberá contar con su respectivo mecanismo de verificación electrónico (código QR o código de verificación)**, en caso contrario, **NO** será tomada como válida.

Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán evaluadas en la prueba de VA, tampoco podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No serán objeto de valoración actas de posesión, resoluciones de nombramiento, contratos sin acta de liquidación o terminación de la labor.

¿CUÁNTO PUNTAJE OTORGA LA EXPERIENCIA?

A continuación, se detalla la valoración asignada en el ítem de experiencia³ segmentado por nivel jerárquico del empleo, según el Acuerdo No. 001 de 2023:

2 Adicionalmente, para la experiencia adquirida en entidades públicas, la misma debe ser en cargos del NIVEL profesional, de lo contrario, no podrá ser tomada como experiencia profesional, ni profesional relacionada.

3 Los puntajes asignados corresponden a la sumatoria del total de meses valorados, **adicionales** a los tomados para cumplir el requisito mínimo.

NIVEL PROFESIONAL:

Tabla 9

Puntajes en experiencia profesional relacionada

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 30 |
| Entre 25 y 36 meses | 20 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Tabla 10

El nivel profesional

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 10 |
| Entre 37 y 48 meses | 8 |
| Entre 25 y 36 meses | 6 |
| Entre 13 y 24 meses | 4 |
| De 1 a 12 meses | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

Tabla 11

Puntajes en experiencia docente

| NÚMERO DE HORAS CÁTEDRA ACUMULADAS | PUNTAJE MÁXIMO |
|------------------------------------|----------------|
| 100 o más | 10 |
| Entre 81 y 99 | 8 |
| Entre 61 y 80 | 6 |
| Entre 41 y 60 | 4 |
| De 20 a 40 | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

Tabla 12

Puntajes en experiencia relacionada

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 35 |
| Entre 25 y 36 meses | 25 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

Tabla 13

Puntajes en experiencia laboral

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA LABORAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 20 |
| Entre 37 y 48 meses | 15 |
| Entre 25 y 36 meses | 10 |
| Entre 13 y 24 meses | 5 |
| De 1 a 12 meses | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023.

ALGUNOS CRITERIOS RELACIONADOS CON LA VALIDACIÓN DE LOS SOPORTES DE EXPERIENCIA.

Para el factor experiencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Decreto 017 de 2014, para el Sistema Especial de Carrera de la FGN, la experiencia profesional se contabilizará a partir de la obtención del título profesional.

Si el aspirante allegó durante la etapa de inscripciones, certificado o constancia de terminación y aprobación de materias, esta no será tenida en cuenta para contabilizar experiencia

Se tendrán en cuenta como experiencia profesional las prácticas profesionales y judicaturas que se hayan realizado en el sector público o privado como opción para adquirir el correspondiente título profesional, siempre y cuando se hubiera cargado en la aplicación SIDCA2 durante la etapa de inscripciones dicha certificación y que no haya sido validada como requisito mínimo en la etapa de VRMCP, la cual deberá ser

emitida por la entidad o empresa donde se realizaron, en atención a lo señalado en la Ley 2043 de 2020 y la Ley 2039 del mismo año.

Nota: teniendo en cuenta las excepciones contempladas en las leyes mencionadas con anterioridad, se tiene que, la Ley 2039 de 2020 en su artículo 2, Parágrafo 1, dispone que la experiencia previa⁴ será válida bajo lo descrito en sus artículos, *con excepción de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996*, misma excepción que contemplan los decretos reglamentarios 952 de 2021 en su artículo 2.2.5.6.3. Parágrafo 2, y el Decreto 616 de 2021 que adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa, por medio del artículo 2.2.6.2.5.3 Parágrafo 3. Frente a esto, lo dispuesto por el artículo 128 de la Ley 270 de 1996 es lo siguiente:

“(…) los delegados de la Fiscalía deberán tener los mismos requisitos exigidos a los funcionarios ante los cuales actúan.

Parágrafo 1. La experiencia de que trata el presente artículo deberá ser adquirida con posterioridad a la obtención del título de abogado *en actividades jurídicas ya sea de manera independiente o en cargos públicos o privados o en el ejercicio de la función judicial. En todo caso, para estos efectos computará como experiencia profesional la actividad como empleado judicial que se realice con posterioridad a la obtención del título de abogado.* (Resaltado fuera del texto).

Se contará como experiencia previa (experiencia profesional), en el entendido de las leyes 2043 y 2039 de 2020, las prácticas profesionales que se hayan realizado en el sector público o privado, como opción para adquirir el título profesional, en cuanto se acredite la respectiva certificación, la cual deberá ser emitida por la entidad o empresa donde se realizaron. Estas certificaciones deberán cumplir con el lleno de formalidades del artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria, y adicionalmente con las exigencias de las leyes precitadas y sus decretos reglamentarios.

Para los empleos de **Fiscal Delegado NO se validará la judicatura como experiencia profesional**; en este caso se validará únicamente la experiencia adquirida con posterioridad a la obtención del título de abogado, según lo establecido en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996.

En relación con las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con Ingeniería, se tendrá en cuenta la Ley 842 de 2003, por la cual se modifica la reglamentación del ejercicio de la Ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares, se adopta el código de Ética Profesional y se dictan otras disposiciones, que en su artículo 12 dispone:

Experiencia Profesional. *Para los efectos del ejercicio de la ingeniería o de alguna de sus profesiones afines o auxiliares, la experiencia profesional solo se computará a partir de la fecha de expedición de la matrícula profesional o del certificado de inscripción profesional, respectivamente. Todas las matrículas profesionales, certificados de inscripción profesional y certificados de matrícula otorgados con anterioridad a la vigencia de la presente ley conservan su validez y se presumen auténticas.*

Por lo cual, en virtud del citado artículo y de la irretroactividad de la ley, teniendo en cuenta que la entrada en vigor de la ley fue el 14 de octubre de 2003, la validación de experiencia para los ingenieros se realizará de la siguiente manera:

⁴ Válida como experiencia profesional anterior a la fecha de grado según las definiciones de la misma ley.

Cuando el aspirante aporte experiencia cuyos extremos temporales sean anteriores al 14 de octubre de 2003, la experiencia profesional de dichos extremos se computará a partir de la fecha de obtención del título profesional.

Cuando el aspirante aporte experiencia cuyos extremos temporales sean desde el 14 de octubre de 2003 en adelante, la experiencia profesional de dichos extremos se computará a partir de la fecha de expedición de la matrícula profesional.

Para las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional o la experiencia profesional relacionada, se computará a partir de la inscripción o registro profesional; lo anterior en concordancia con lo señalado en el artículo 229 del Decreto ley 019 de 2012.

Para el caso de los aspirantes a empleos de Fiscal Delegado, se tendrán en cuenta, como *experiencia profesional*, las certificaciones como empleado judicial, indistintamente del nivel jerárquico del empleo desempeñado, siempre y cuando, cumplan con el lleno de las formalidades que al respecto se establecen en el Acuerdo de la Convocatoria, cuando la experiencia adquirida se refiera a actividades jurídicas desarrolladas con posterioridad a la obtención del título de pregrado en derecho. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996.

Cuando el empleo solicita experiencia profesional y el aspirante allega dos (2) soportes de títulos profesionales diferentes, pero el empleo solo requiere uno de ellos, se contabilizará la experiencia a partir de la fecha de obtención del título profesional que sea requerido por el empleo al que se inscribió el aspirante.

Nota: El título adicional será tenido en cuenta siempre y cuando esté relacionado con el propósito o las funciones del empleo a proveer, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubica la vacante, y cumpla con lo establecido en el Artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Son válidas las certificaciones de experiencia allegadas por los aspirantes cuando estas carecen de las funciones, siempre que, de la denominación del cargo, se puedan inferir razonablemente las funciones desempeñadas por el trabajador.

Dicho análisis también es aplicable para validar la *experiencia profesional*, cuando de la denominación del cargo desempeñado o del objeto del contrato ejecutado, sea razonable concluir que el aspirante se encontraba en el desarrollo de su profesión.

Caso similar acontecería con los empleos del nivel técnico, en donde la OPECE solicite experiencia relacionada y el aspirante aporte certificados sin funciones.

En los casos en que, el certificado allegado por el aspirante haga referencia a un cargo cuyas funciones se encuentren establecidas en la ley, la normativa en cuestión será consultada a fin de determinar si existe o no una relación con las funciones del empleo a proveer para asignar la puntuación correspondiente, como se señala, a título de ejemplo, en la Tabla siguiente.

Tabla 14

Empleos con funciones establecidas en una ley⁵

| EMPLEO | NORMATIVA FUENTE DE LAS FUNCIONES O AQUELLA QUE LA MODIFIQUE O SUSTITUYA. |
|---|--|
| Agente de Tránsito y Transporte de las entidades territoriales. | Ley 1310 de 2009, artículo 5. |
| Alcalde. | Artículos 315 de la Constitución Política y 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012. |
| Comisario de Familia. | Artículo 13 Ley 2126 de 2021 y 7 del Decreto 4840 de 2007, artículo compilado en el artículo 2.2.4.9.2.1 del Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015. |
| Concejal. | Artículo 313 de la Constitución Política y Capítulos III y V de la Ley 136 de 1994. |
| Defensor de Familia. | Artículos 82 de la Ley 1098 de 2006 y 7 del Decreto 4840 de 2007. |
| Docente. | Artículos 104 de la Ley 115 de 1994 y 4 y 5 del Decreto-Ley 1278 de 2002. |
| Inspector de Policía. | Ley 1801 de 2016, artículo 206. |
| Inspector de Tránsito. | Ley 769 de 2002, artículo 3 y Ley 1310 de 2009. |
| Juez. | Constitución Política, artículo 116 (modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 3 de 2002) y Ley 1564 de 2012, artículo 8. |
| Personero | Ley 136 de 1994, artículo 178. |
| Revisor Fiscal | Decreto 410 de 1971, artículo 207, adicionado parcialmente (numeral 10) por el artículo 27 de la Ley 1762 de 2015. |

Fuente: elaboración propia.

Si la OPECE exige experiencia relacionada, y el certificado allegado por el concursante no describe funciones de un cargo que las tiene establecidas en la ley, la normatividad en cuestión será consultada para determinar si existe o no una relación con las funciones del empleo a proveer.

Los contratos de prestación de servicios deberán, para su validez, estar acompañados de la respectiva acta de liquidación o certificación de cumplimiento, donde conste la ejecución a satisfacción del contrato, indicando la fecha de inicio y fecha final de la ejecución, y precisando las actividades ejecutadas; de lo contrario, este tipo de experiencia no podrá ser validada, de conformidad con lo establecido en el artículo 18, del Acuerdo No. 001 de 2023.

5 Se aclara que ante la eventualidad de que existan más cargos que también contengan funciones por ley y no estén relacionados en la tabla 14 del presente documento, las mismas serán tenidas en cuenta.

Las resoluciones de nombramiento, actas de posesión y documentos similares, no son soportes válidos para tener en cuenta como experiencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 18, del Acuerdo No. 001 de 2023.

En los casos en los cuales el empleo solicite experiencia relacionada o profesional relacionada y los aspirantes aporten certificaciones sin funciones, pero anexan copia del respectivo manual de funciones, se verificará la fecha de expedición de dicho manual de funciones, para determinar si esta corresponde con el periodo de experiencia certificado.

De conformidad con el Decreto Ley 019 de 2012, en su artículo 7, cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración, que se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento, siempre y cuando, se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas. La declaración rendida debe indicar de manera clara que la empresa se encuentra liquidada, cuando este sea el caso. Si la empresa o entidad no se encuentra liquidada, la sola declaración del aspirante no será validada para contabilizar experiencia en este Concurso de Méritos.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establece sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8). Lo anterior, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Caso: el certificado allegado indica que el aspirante trabajó desde el 01 de enero de 2019 hasta el 20 de julio de 2019, en una jornada de dos (2) horas diarias, desde las 8:00 a.m. a las 10:00 a.m.

Para el ejemplo propuesto se tiene que: $(2 * 200) / 8 = 400 / 8 = 50$; en este caso, de acuerdo con lo señalado en el criterio, el aspirante trabajó 50 días, es decir, un 1 mes y 20 días.

A continuación, se describen otros ejemplos en los cuales se deberá calcular el número de días trabajados cuando la certificación aportada indique que el aspirante trabajó por horas.

Tabla 15

Ejemplos de cálculo de tiempos

| | |
|------|--|
| Caso | Cuando el certificado indica las horas laboradas totales. Ejemplo: laboró 120 horas desde el 2 marzo al 1 abril de 2012. Fórmula: #Total Horas Trabajadas / 8 = #días (ejemplo: 120 / 8 = 15 días). |
| Caso | Cuando indica el número de horas laboradas por semana (menos 48 o 40). Ejemplo: laboró 20 horas semanales en el periodo del 2 de mayo al 1 junio. Fórmula: #Semanas * # Horas Semanales Laboradas / 8 = # Días (Con el ejemplo: 4 * 20 / 8 = 10 días). |

Fuente: elaboración propia.

En caso de presentarse experiencia traslapada, esto es, periodos simultáneos en dos o más certificaciones de una o varias empresas, no es posible contabilizar dos veces el mismo periodo de experiencia, salvo que se trate de certificados de medio tiempo o por horas, que sumados no excedan ocho (8) horas diarias.

Por lo tanto, se calculará el número de días laborados, dividiendo el número total de horas entre ocho (8), para determinar la cantidad de días efectivamente trabajados, tal como lo ordena el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ejemplo: si un aspirante aporta dos certificaciones de experiencia, las cuales establecen que trabajó en la empresa A desde el 01 de enero hasta el 30 diciembre de 2020, y en la empresa B desde el 01 de marzo hasta 30 de noviembre de 2020, en este caso, solo se contabilizará el periodo de experiencia de la empresa A, toda vez que el periodo de experiencia de la empresa B se encuentra traslapado en su totalidad.

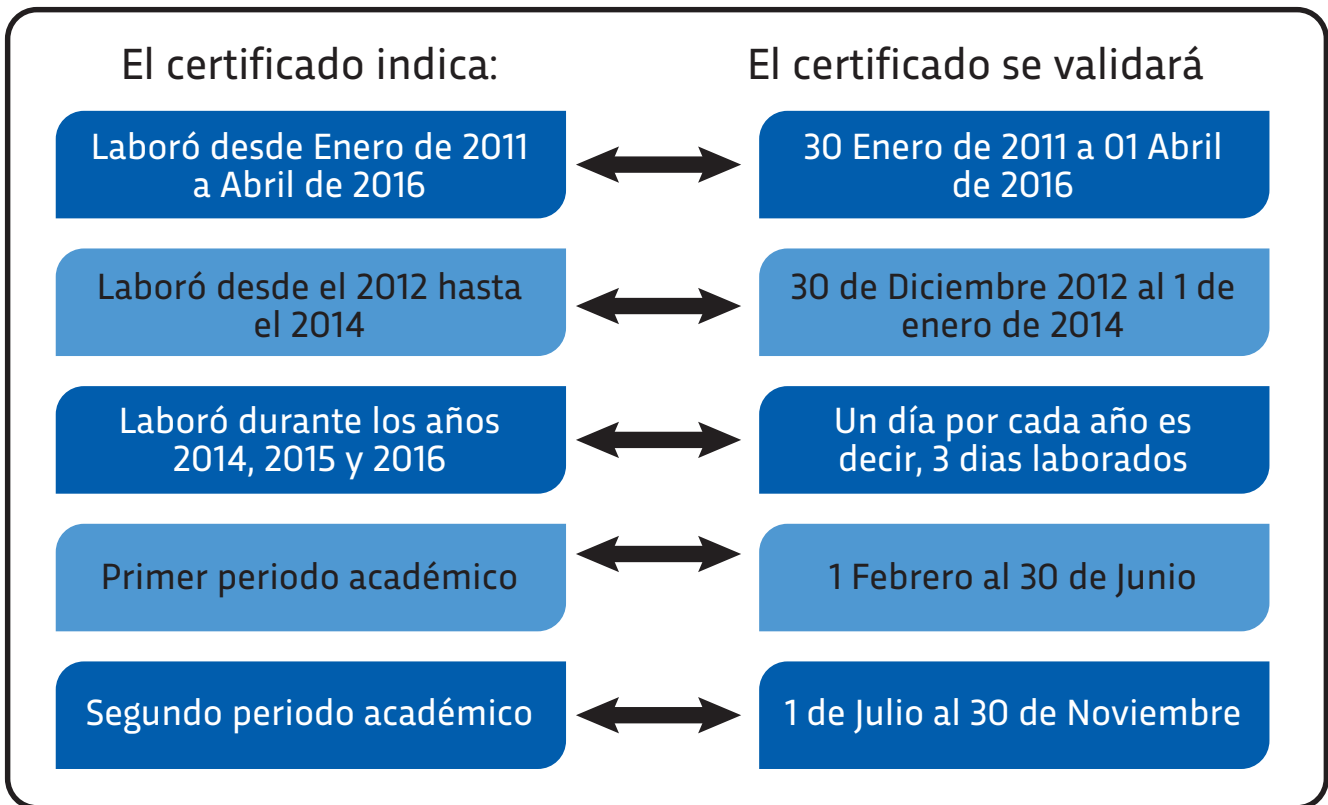
Las certificaciones de experiencia que no precisen el día de inicio de labores, pero sí el mes y año, se validarán de manera que se toma el último día del mes inicial y el primer día del mes final. Si la certificación señala el año, pero no indica el día y mes, se válida el último día del año inicial y el primer día del año final.

Caso: el certificado allegado indica que el aspirante trabajó desde enero de 2018 hasta julio de 2020. En estos casos, la experiencia se tomará desde el 31 de enero de 2018 hasta el 01 de julio de 2020.

Caso: el certificado allegado indica que el aspirante trabajó desde el 2018 hasta el 2020. En estos casos, la experiencia se tomará desde el 31 de diciembre de 2018 hasta el 01 de enero de 2020.

Figura 11

Contabilización extremos temporales



Fuente: elaboración propia.

Si el aspirante aporta certificación que solo indica la cantidad de tiempo que desempeñó una labor, (ejemplo: menciona que laboró por 7 meses, sin indicar la fecha de inicio y finalización de labores), será posible validarla en los casos en que el empleo solicite experiencia laboral y si dicha certificación indica las funciones, pero no será posible validarla en los casos que el empleo exige experiencia profesional o profesional relacionada, puesto que no es posible determinar si desempeñó las actividades con posterioridad a la fecha de obtención del título profesional.

Cuando los certificados de experiencia aportados por el aspirante indiquen alguna de las siguientes expresiones: “(...) **actualmente ocupa el cargo de (...)**”, “(...) **el último cargo desempeñado fue el de (...)**”, “(...) **el cargo que desempeñaba al momento de su retiro era el de (...)**”, sin que el documento especifique los periodos en los que ejerció los cargos o funciones certificadas (esto es una fecha de inicio y una fecha final clara para el cargo en específico), la experiencia aportada no podrá ser tomada como válida para acreditar *experiencia relacionada, profesional o profesional relacionada solicitada*, pues no se puede establecer el tiempo total de permanencia en un determinado cargo y, por lo tanto, si las actividades desempeñadas guardan relación con el empleo a proveer, o si son en ejercicio de su profesión.

Nota: este tipo de certificaciones serán tenidas en cuenta para generar puntaje en experiencia laboral, cuando aplique.

Las constancias de experiencia obtenidas en el exterior deben presentarse debidamente traducidas, apostilladas o legalizadas, según sea el caso. Si se encuentran en otro idioma diferente al español, la traducción debe estar realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 y su modificatoria Resolución 7943 de 2022 o aquella que la modifique o adicione, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el caso de indicar que la persona está laborando al momento de la expedición del documento, se tomará como fecha final esa fecha.

Todas las certificaciones deben estar debidamente firmadas o contar con su mecanismo electrónico de verificación. Entiéndase por firma la signatura que sea plasmada en el documento, por parte de la persona que da fe de este y que está autorizada para ello, acompañada de la respectiva antefirma legible, nombre completo y su cargo, cuando la misma sea dispuesta de manera escrita, mecanografiada o digital; siempre que el documento manifieste que cuenta con firma digital, **deberá contar con su respectivo mecanismo de verificación electrónico (código QR o código de verificación)**, en caso contrario, **NO** será tomada como válida.

Cuando el aspirante se encuentra inscrito para un cargo de nivel profesional y allega soportes de experiencia en entidades públicas, en cargos de nivel asistencial o técnico, estos no se tendrán en cuenta como experiencia profesional, ni como experiencia profesional relacionada, al tratarse de cargos cuya naturaleza de las funciones es diferente a la del nivel profesional; con excepción de quienes aspiran a los empleos de Fiscal Delegado, los cuales se registrarán por lo dispuesto en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996.

Para asignar puntuación en el factor de experiencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 del Acuerdo N.º 001 de 2023, primero se deberá llegar al máximo de experiencia profesional relacionada y si cuenta con tiempo adicional se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia profesional. (Nivel profesional)

Para el nivel técnico y asistencial, primero se deberá llegar al máximo de experiencia relacionada y si posee tiempo adicional se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia laboral.

Los documentos que no sean claros y legibles no se evaluarán en la Prueba de VA, y no se podrán corregir o complementar, ni aclarar con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, en ninguna de las etapas del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

El ejercicio de la docencia a puntuar en la prueba de valoración de antecedentes para los empleos del nivel profesional debe ser desempeñado en instituciones de Educación Superior con posterioridad a la obtención del título profesional.

Las certificaciones aportadas por los aspirantes, que den cuenta de vinculación como catedrático, o algún otro tipo de vinculación en las que no se indique o no se pueda inferir el número de horas cátedra ejercidas, **NO** serán objeto de puntuación.

No serán tenidas en cuenta certificaciones que den cuenta del desempeño de actividades como capacitador, tallerista, tutor o formador en instituciones u organizaciones públicas o privadas que no correspondan a instituciones de educación superior.

El ejercicio profesional de los licenciados se entiende como experiencia profesional o profesional relacionada, de acuerdo con el área de desempeño.

Para los empleos de Conductor, cuyo propósito y función principal es transportar directivos y servidores que tengan asignados vehículos, será tomada como válida para la Prueba de VA, la experiencia adquirida en todo cuanto sea relacionado con conducción, a saber, conducción de cualquier tipo de vehículo como motos, maquinaria pesada, mensajería, operarios de transporte de carga y similares. De la misma manera, actividades complementarias a la conducción, como mantenimiento y mecánica también serán tenidas en cuenta

CASOS ILUSTRATIVOS

A continuación, se relacionan algunos casos en los cuales se ilustra el tratamiento para los documentos aportados por los aspirantes en distintas situaciones:

CASO NO. 1

| | |
|--------------------|--|
| Caso | Un aspirante aporta un diploma para acreditar educación, en el cual no se puede visualizar claramente su nombre y número de cédula ¿Es válido? |
| Tratamiento | No es válido y por tanto NO se puntúa el documento. Las certificaciones que no sean claras y legibles o no reúnan los requisitos que se exigen en el proceso de selección, no serán tenidas en cuenta ni podrán ser objeto de posterior complementación. En este caso, no se puede identificar si este documento corresponde al aspirante. |

CASO NO. 2

| | |
|--------------------|---|
| Caso | Un aspirante se encuentra participando en un empleo del Nivel Técnico, aportó un título de técnico profesional adicional al acreditado para el requisito mínimo. ¿Es válido para puntuar en la prueba de VA? |
| Tratamiento | El técnico profesional es válido, siempre y cuando esté relacionado con el propósito, funciones del empleo o con el proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante; si llegase a ser válido, este le daría 5 puntos de conformidad con el Acuerdo de Convocatoria y con lo descrito en el numeral 8.1.1 de esta guía. |

CASO NO. 3

| | |
|--------------------|--|
| Caso | El aspirante aporta un Seminario en Contratación Pública para puntuar en Educación Informal, este documento no contiene intensidad horaria. ¿Es válido? |
| Tratamiento | No es válido y por tanto NO se puntúa el documento. Los cursos, seminarios, diplomados, talleres, congresos, simposios, entre otros, deberán contener la intensidad horaria, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023. |

CASO NO. 4

| | |
|--------------------|--|
| Caso | El aspirante aporta un curso de Educación Informal, el cual supera los diez (10) años contados desde la fecha de expedición y hasta la fecha del cierre de inscripciones. ¿Es válido para la Prueba de VA? |
| Tratamiento | NO es válido, de conformidad con el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023, solo se valorarán los cursos de Educación Informal realizados dentro de los 10 años anteriores contados a partir de la fecha del cierre de las inscripciones y que se encuentren relacionados con las funciones del empleo de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante. |

CASO NO. 5

| | |
|--------------------|--|
| Caso | Un aspirante se encuentra participando en un empleo del nivel Profesional, aportó una especialización y una maestría adicional al requisito mínimo, las cuales cumplen con las especificaciones del Art. 18 del Acuerdo No. 001 de 2023 y se relacionan con las funciones y el grupo o área o proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante. ¿Cómo puntúan en Valoración de Antecedentes estos dos títulos? |
| Tratamiento | Según el Artículo 32 del acuerdo de convocatoria la especialización daría 15 puntos, y la maestría 20 puntos, para un total de 30 en el ítem de educación formal, logrando así el máximo puntaje en este ítem. |

CASO NO. 6

| | |
|--------------------|--|
| Caso | ¿Es válida para puntuar en la prueba de Valoración de Antecedentes, la certificación de experiencia sin funciones que aporta un aspirante, que se inscribió para un empleo del nivel asistencial y/ o técnico? |
| Tratamiento | SI, es válida para puntuar en el ítem de experiencia laboral , siempre y cuando sea adicional a la acreditada para el requisito mínimo. El Acuerdo No. 001 de 2023, en las definiciones establece que la Experiencia Laboral es la adquirida en el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio. En este caso, no afecta que la certificación no contenga funciones. |

CASO NO. 7

| | |
|--------------------|---|
| Caso | Cuando el aspirante aporta resoluciones de nombramiento, actas de posesión o documentos similares, que no constituyen una certificación de experiencia en los términos establecidos por la Ley, ¿son válidas? |
| Tratamiento | Estos documentos NO son válidos por sí solos para certificar el de Experiencia, ya que esta se acredita con certificaciones que deben cumplir los requisitos definidos en el Acuerdo No. 001 de 2023. |

CASO NO. 8

| | |
|--------------------|---|
| Caso | ¿Las certificaciones de experiencia expedidas en el exterior deben estar apostilladas, traducidas y/o legalizadas? |
| Tratamiento | SI. Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe ser realizada por un traductor oficial, en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 y la Resolución 7943 de 2022, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores. |

CASO NO. 9

| | |
|--------------------|--|
| Caso | ¿Son válidas las declaraciones extra-juicio (auto certificaciones) para certificar experiencia como trabajador independiente? |
| Tratamiento | <p>SI. Son válidas cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o cuando haya sido empleado de una empresa actualmente liquidada, la cual debe tener la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fechas de inicio y terminación (día, mes, año). • Dedicación (tiempo completo, medio tiempo o por horas). • Funciones o actividades desarrolladas. <p>• Para empresas o entidades que se encuentren liquidadas actualmente, los soportes deben indicar tal condición. Si la empresa o entidad no se encuentra liquidada, la sola declaración del aspirante no será validada para contabilizar experiencia en este Concurso de Méritos.</p> |

CASO NO. 10

| | |
|--------------------|---|
| Caso | ¿Es válida la certificación de experiencia que no contenga extremos temporales? |
| Tratamiento | No es válida, el Artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria, establece que las certificaciones deben de indicar el tiempo de servicio, el cual debe incluir una fecha inicial y una final expresada en día, mes y año. |

RESULTADOS PRELIMINARES Y RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VA

Una vez culminada la Prueba de VA, la FGN y la U.T Convocatoria FGN 2022 publicarán con la debida antelación, en la página Web de la FGN <https://www.fiscalia.gov.co> y de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, la fecha en la cual los aspirantes podrán consultar los resultados preliminares, así como, las fechas habilitadas para la presentación de las reclamaciones; en la publicación de los resultados se registrarán, el puntaje obtenido y las razones por las que los documentos aportados fueron puntuados o no.

¿CÓMO CONSULTAR LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VA?

Para conocer el resultado de la prueba, cada aspirante debe ingresar a la aplicación SIDCA2 a través del enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, con el usuario y contraseña que creó durante el registro.

CÓMO ES EL PROCESO PARA PRESENTAR LAS RECLAMACIONES DE LOS RESULTADOS PRELIMINARES DE LA PRUEBA DE VA?

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Acuerdo No. 001 de 2023, este proceso deberá surtirse dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de la prueba de VA. Los aspirantes podrán presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>. La U.T Convocatoria FGN 2022 resolverá las reclamaciones presentadas, con base en la información y los documentos aportados a través del SIDCA2 en la etapa de inscripción⁶. **Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso.**

¿CÓMO CONSULTAR LA PUBLICACIÓN DEL RESULTADO DEFINITIVO DE PUNTUACIÓN EN LA PRUEBA DE VA?

Una vez resueltas las reclamaciones presentadas por los aspirantes frente a la prueba de VA, la FGN y la U.T Convocatoria FGN 2022 publicarán en la página Web de la FGN <https://www.fiscalia.gov.co> y de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, los resultados definitivos, proceso que se hará directamente en SIDCA2. Los resultados se darán a conocer a través de dicha aplicación y podrán ser consultados por el aspirante ingresando con su respectivo usuario y contraseña.

⁶ Los documentos adicionales presentados por los aspirantes en la etapa de reclamaciones serán considerados extemporáneos, por lo tanto, en ningún caso se tendrán en cuenta en este concurso.

Referencias

Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación. [Fiscalía General de la Nación]. *Acuerdo No. 001 de 2023 20 de febrero de 2023*. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/1.-ACUERDO-001-DE-2023-CONCURSO-DE-MERITOS-FGN-2022-Y-ANEXO-1.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 125 y 253. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto Ley 016 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se modifica y define la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación*. 9 de enero de 2014. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/DECRETO-016-DEL-09-DE-ENERO-DE-2014.pdf>, modificado por el Decreto Ley 898 de 2017.

Decreto Ley 017 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se definen los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación*. 9 de enero de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73773>

Decreto Ley 018 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se modifica la planta de cargos de la Fiscalía General de la Nación*. 9 de enero de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69484>

Decreto Ley 020 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas*. 9 de enero de 2014. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/DECRETO-020-DEL-09-DE-ENERO-DE-2014-1.pdf>

Fiscalía General de la Nación. (2018). *Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación*. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/manual-especifico-de-funciones-y-requisitos-de-la-fgn/>

Ley 115 de 1994 [Congreso de la República]. *Por la cual se expide la ley general de educación*. 8 de febrero de 1994. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Ley 1164 de 2007 [Congreso de la República de Colombia]. *Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud*. 3 de octubre de 2007. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf

Ley 1437 de 2011 [Congreso de la República]. *Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. 18 de enero de 2011. Diario Oficial n.º 47.956.

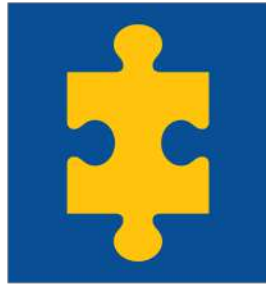
Ley 1755 de 2015 [Congreso de la República]. *Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. Diario Oficial No. 49.559.

Ley 270 de 1996 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. Art. 127-159. *Estatutaria de la Administración de Justicia*. 7 de marzo de 1999. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6548>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Julio 27, 2011). Resolución 4973 de 2011. *Por la cual se modifican los artículos 80 < sic, 38 > al 46, 52, 53 y 57 de la Resolución 2852 de 2006*. Diario Oficial N.º 48.156

| NOMBRE | |
|------------------|--|
| Proyectó: | Profesionales de Apoyo VRM -VA - U.T Convocatoria FGN 2022. |
| Revisó: | Cristina Botello – Coordinadora de VRMCP y VA Angie Díaz Hernández y Alexander Bello- Asesores Técnicos- U.T Convocatoria FGN 2022. |
| Aprobó: | Fridole Ballén Duque- Coordinador General U.T Convocatoria FGN 2022. |

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para aprobación de la SACCE.



FISCALÍA

GENERAL DE LA NACIÓN

En la calle y en los territorios

UT CONVOCATORIA FGN 2022



Cartagena de Indias D. T. y C., diciembre 6 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación

Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-108-43(1)-114045**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional Especializado II, número de inscripción I-108-43 (1)-114045**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

La razón de mi inconformidad radica exclusivamente en que si bien me asignaron 90 puntos por haber obtenido las máximas puntuaciones posibles en materia de educación (formal e informal) y de experiencia (profesional relacionada y profesional), en el ítem correspondiente a **Experiencia docente** se me asignó un puntaje de cero (0) de diez (10) puntos posibles, a pesar de que aporté soporte que acredita un tiempo de labor en actividad docente que me hacen merecedora de diez (puntos).

En efecto, en la oportunidad legal establecida cargué en el aplicativo SIDCA 2, dentro de la pestaña correspondiente a "Experiencias" un documento bajo la denominación "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" que contiene una certificación expedida por el director de recursos humanos de dicha entidad, calendado en noviembre 8 de 2004 que da cuenta de mi experiencia docente por medio tiempo en sendos periodos académicos que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2004, los cuales al realizar la conversión en horas, superan en muchedumbre las 100 horas catedráticas que otorgan los diez (10) puntos máximos posibles en esta vacante.

De hecho, para superar las cien (100) horas requeridas por la convocatoria en un contrato de medio tiempo como el que tuve y que representa cuatro horas diarias, bastaba laborar durante siete meses aproximadamente. Un examen detallado de la documental permite inferir que solo con el contrato comprendido entre enero 16 a diciembre 15 de 2004, laboré durante once (11) meses, y a ese tiempo, de conformidad con el certificado en comento,

habría que añadirle los precisos periodos académicos indicados que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2003.

No obstante lo anterior en franco desconocimiento con tal documento soporte, en la valoración de antecedentes en la plataforma inexplicablemente se indica "*Experiencia docente, total de horas cátedras 0, total 0.00*" y se enlista bajo el título "*Experiencia no aplica*" diversas empresas en que he laborado, y en la parte final figura "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" con fecha de ingreso y salida, cuyo análisis fue completamente omitido, sin ningún tipo de justificación, lo que en mi sentir explica el hecho de que no se le hubiera asignado la puntuación debida.

Así las cosas, solicito que, en virtud del Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías, al puntaje total que recoge la experiencia y la educación, que es de **90 puntos**, se le adicionen **diez (10) punto más** por haber aportado un certificado por medio del cual acredito experiencia docente, para totalizar **100 puntos**.

Téngase en cuenta además que, de acuerdo con la Guía de Orientación para la valoración de antecedentes, no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba, en concordancia con las "reglas del juego" dispuestas por ustedes mismos.

En estos términos interpongo la reclamación a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,



RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., diciembre 6 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación

Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional de Gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

La razón de mi inconformidad radica exclusivamente en que si bien me asignaron 90 puntos por haber obtenido las máximas puntuaciones posibles en materia de educación (formal e informal) y de experiencia (profesional relacionada y profesional), en el ítem correspondiente a **Experiencia docente** se me asignó un puntaje de cero (0) de diez (10) puntos posibles, a pesar de que aporté soporte que acredita un tiempo de labor en actividad docente que me hacen merecedora de diez (10) puntos.

En efecto, en la oportunidad legal establecida cargué en el aplicativo SIDCA 2, dentro de la pestaña correspondiente a "Experiencias" un documento bajo la denominación "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" que contiene una certificación expedida por el director de recursos humanos de dicha entidad, calendado en noviembre 8 de 2004 que da cuenta de mi experiencia docente por medio tiempo en sendos periodos académicos que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2004, los cuales al realizar la conversión en horas, superan en muchedumbre las 100 horas catedráticas que otorgan los diez (10) puntos máximos posibles en esta vacante.

De hecho, para superar las cien (100) horas requeridas por la convocatoria en un contrato de medio tiempo como el que tuve y que representa cuatro horas diarias, bastaba laborar durante siete meses aproximadamente. Un examen detallado de la documental permite inferir que solo con el contrato comprendido entre enero 16 a diciembre 15 de 2004, laboré durante once (11) meses, y a ese tiempo, de conformidad con el certificado en comento,

habría que añadirle los precisos periodos académicos indicados que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2003.

No obstante lo anterior en franco desconocimiento con tal documento soporte, en la valoración de antecedentes en la plataforma inexplicablemente se indica "*Experiencia docente, total de horas cátedras 0, total 0.00*" y se enlista bajo el título "*Experiencia no aplica*" diversas empresas en que he laborado, y en la parte final figura "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" con fecha de ingreso y salida, cuyo análisis fue completamente omitido, sin ningún tipo de justificación, lo que en mi sentir explica el hecho de que no se le hubiera asignado la puntuación debida.

Así las cosas, solicito que, en virtud del Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías, al puntaje total asignado que recoge la experiencia y la educación, que es de **90 puntos**, se le adicione **diez (10) punto más** por haber aportado un certificado por medio del cual acredito experiencia docente, para totalizar **100 puntos**.

Téngase en cuenta además que de acuerdo a la Guía de Orientación para la valoración de antecedentes, no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba, en concordancia con las "reglas del juego" dispuestas por ustedes mismos.

En estos términos interpongo la reclamación a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,



RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena



Corporación Universitaria Rafael Núñez
Cartagena de Indias

RH-257-04

Cartagena de Indias, noviembre 08 de 2004

EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

HACE CONSTAR:

Que la Abogada RENETA ZUÑIGA CARRILLO identificada con cédula de ciudadanía 45.760.356 de Cartagena, se encuentra vinculada a esta Corporación con Contrato Individual de Trabajo de Docencia de Medio Tiempo a Término Fijo y Labor Determinada del 16 de enero de 2004 al 15 de diciembre del mismo año, desempeñando el cargo de Docente Coordinador de Proyección Social en la facultad de Contaduría Pública, con un sueldo mensual de \$1.414.000.00 (Un millón cuatrocientos catorce mil pesos).

Además ha laborado en los siguientes periodos:

| Fecha Inicio | Fecha Final |
|--------------|-------------|
| 01-08-2001 | 30-11-2001 |
| 11-02-2002 | 21-06-2002 |
| 01-08-2002 | 30-11-2002 |
| 10-02-2003 | 21-06-2003 |
| 01-02-2003 | 15-12-2003 |

Esta Constancia se expide a solicitud del interesado

GUSTAVO DELGADO DELVALLE



Bogotá. D.C, diciembre de 2023

Aspirante:
RENETA ZÚÑIGA CARRILLO
CÉDULA: 45760356
INSCRIPCIÓN ID: 114095

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicado de Reclamación No. 2023120015662

Asunto: Respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes - VA, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

La Comisión de la Carrera Especial (CCE) de la Fiscalía General de la Nación (FGN), mediante el uso de las facultades legales conferidas en los artículos 4, 13 y 17 del Decreto Ley 020 de 2014, a través del Acuerdo No. 001 del 20 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2022 para proveer mil cincuenta y seis (1.056) vacantes de la planta global de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera. El Concurso contempla entre otras pruebas, la Prueba de Valoración de Antecedentes - (VA), para cada una de las vacantes ofertadas en este concurso de méritos, en las modalidades de ascenso y de ingreso, la cual conforme con el artículo 30 del precitado Acuerdo, la define como un *“Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el empleo para el que se concursa.”*

De acuerdo con lo enunciado, el artículo 35 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, norma del Concurso de Méritos, establece que dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 30 de noviembre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre el 01 y el 07 de diciembre de la presente anualidad.

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados, en la cual solicita:

“INCONFORMIDAD PUNTAJE ASIGNADO EN VALORACIÓN DE ANTECEDENTES”

“Me encuentro inconforme porque no se tuvo en cuenta un certificado con el que acreditaba experiencia docente que me otorgarían diez (10) puntos adicionales para completar los cien (100) máximos posibles que se confieren en esta etapa. También me

¹ Boletín Informativo n.º 14 del 24 de noviembre de 2023.

asignaron cero (0) puntos en educación para el trabajo y el desarrollo humano, a pesar de que ese ítem no aplica para los cargos profesionales.”

La aspirante adjunta documento anexo:

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional de Gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

**Imagen extraída de SIDCA2 en el apartado de reclamación del aspirante*

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo antes citado, es la norma reguladora del concurso y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4° de dicho acto administrativo.

2. Frente a su apreciación sobre “*Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías*”, le informamos que ni la Fiscalía General de Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022 han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios de mérito, igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, contemplados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014. Con fundamento en lo anterior, se precisa que, la U.T Convocatoria FGN 2022 actúa con apego irrestricto a estos principios, sin que se vislumbre manto de duda alguno, por lo que no son de recibo sus afirmaciones.

2.1 Respecto de su petición de validar como experiencia docente la certificación expedida por Corporación Universitaria Rafael Núñez Cartagena, para los periodos comprendidos entre el día 16 del mes de enero del 2004 al 15 del mes de diciembre del año 2004, se precisa en primer lugar, la definición de experiencia docente recogida por el Acuerdo No. 001 de 2023:

Experiencia Docente: es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Así como la definición de la misma en el Decreto 017 de 2014 de la FGN:

Experiencia Docente. *Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.*

Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Con base en ello, se estableció el criterio de puntuación de la misma, mismo que fue previamente explicado por medio de la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de VA:

del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

El ejercicio de la docencia a puntuar en la prueba de valoración de antecedentes para los empleos del nivel profesional debe ser desempeñado en instituciones de Educación Superior con posterioridad a la obtención del título profesional.

Las certificaciones aportadas por los aspirantes, que den cuenta de vinculación como catedrático, o algún otro tipo de vinculación en las que no se indique o no se pueda inferir el número de horas cátedra ejercidas, **NO** serán objeto de puntuación.

No serán tenidas en cuenta certificaciones que den cuenta del desempeño de actividades como capacitador, tallerista, tutor o formador en instituciones u organizaciones públicas o privadas que no correspondan a instituciones de educación superior.

El ejercicio profesional de los licenciados se entiende como experiencia profesional o profesional relacionada, de acuerdo con el área de desempeño.

(Pag. 28)

Por lo tanto, se tiene que la certificación por Usted aportada carece de intensidad horaria y, en consecuencia, no genera puntaje en el factor de experiencia docente.

2.3 En cuanto a su inquietud sobre "... no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba..." se precisa que esta petición no es procedente, toda vez que para los empleos del Nivel Profesional, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH, no es un factor de puntuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023, en donde se establecen los puntajes a asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación*, como se muestra a continuación:

| PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| NIVEL/ FACTORES | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
| | Experiencia profesional relacionada | Experiencia profesional | Experiencia relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| Profesional | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| Técnico | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | |
| Asistencial | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | |

Con base en lo expuesto, se confirman los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes publicados el 30 de noviembre de 2023, para el empleo con numero de inscripción referido en el encabezado del cual usted está presentando el escrito de reclamación en SIDCA2.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación; no obstante, acoge en su formalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, y contra esta no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

La presente respuesta se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co/>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023.

Cordialmente,

FRIDOLE BALLÉN DUQUE

Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022

U.T Convocatoria FGN 2022

Original firmado y autorizado.

Proyectó: Brayan Camilo Toro.

Revisó: Nubia Brigeth Caba.

Auditó: Cindy Lucro Prieto Rojas

Aprobó: Coordinación de Reclamaciones y Jurídica.

Aprobó: Coordinación de VRMCP.

Bogotá. D.C, diciembre de 2023

Aspirante:
RENETA ZÚÑIGA CARRILLO
CÉDULA: 45760356
INSCRIPCIÓN ID: 114095

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicado de Reclamación No. 2023120015662

Asunto: Respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes - VA, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

La Comisión de la Carrera Especial (CCE) de la Fiscalía General de la Nación (FGN), mediante el uso de las facultades legales conferidas en los artículos 4, 13 y 17 del Decreto Ley 020 de 2014, a través del Acuerdo No. 001 del 20 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2022 para proveer mil cincuenta y seis (1.056) vacantes de la planta global de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera. El Concurso contempla entre otras pruebas, la Prueba de Valoración de Antecedentes - (VA), para cada una de las vacantes ofertadas en este concurso de méritos, en las modalidades de ascenso y de ingreso, la cual conforme con el artículo 30 del precitado Acuerdo, la define como un *“Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el empleo para el que se concursa.”*

De acuerdo con lo enunciado, el artículo 35 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, norma del Concurso de Méritos, establece que dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 30 de noviembre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre el 01 y el 07 de diciembre de la presente anualidad.

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados, en la cual solicita:

“INCONFORMIDAD PUNTAJE ASIGNADO EN VALORACIÓN DE ANTECEDENTES”

“Me encuentro inconforme porque no se tuvo en cuenta un certificado con el que acreditaba experiencia docente que me otorgarían diez (10) puntos adicionales para completar los cien (100) máximos posibles que se confieren en esta etapa. También me

¹ Boletín Informativo n.º 14 del 24 de noviembre de 2023.

asignaron cero (0) puntos en educación para el trabajo y el desarrollo humano, a pesar de que ese ítem no aplica para los cargos profesionales.”

La aspirante adjunta documento anexo:

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional de Gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

**Imagen extraída de SIDCA2 en el apartado de reclamación del aspirante*

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo antes citado, es la norma reguladora del concurso y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4° de dicho acto administrativo.

2. Frente a su apreciación sobre “*Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías*”, le informamos que ni la Fiscalía General de Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022 han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios de mérito, igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, contemplados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014. Con fundamento en lo anterior, se precisa que, la U.T Convocatoria FGN 2022 actúa con apego irrestricto a estos principios, sin que se vislumbre manto de duda alguno, por lo que no son de recibo sus afirmaciones.

2.1 Respecto de su petición de validar como experiencia docente la certificación expedida por Corporación Universitaria Rafael Núñez Cartagena, para los periodos comprendidos entre el día 16 del mes de enero del 2004 al 15 del mes de diciembre del año 2004, se precisa en primer lugar, la definición de experiencia docente recogida por el Acuerdo No. 001 de 2023:

Experiencia Docente: es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Así como la definición de la misma en el Decreto 017 de 2014 de la FGN:

Experiencia Docente. *Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.*

Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Con base en ello, se estableció el criterio de puntuación de la misma, mismo que fue previamente explicado por medio de la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de VA:

del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

El ejercicio de la docencia a puntuar en la prueba de valoración de antecedentes para los empleos del nivel profesional debe ser desempeñado en instituciones de Educación Superior con posterioridad a la obtención del título profesional.

Las certificaciones aportadas por los aspirantes, que den cuenta de vinculación como catedrático, o algún otro tipo de vinculación en las que no se indique o no se pueda inferir el número de horas cátedra ejercidas, **NO** serán objeto de puntuación.

No serán tenidas en cuenta certificaciones que den cuenta del desempeño de actividades como capacitador, tallerista, tutor o formador en instituciones u organizaciones públicas o privadas que no correspondan a instituciones de educación superior.

El ejercicio profesional de los licenciados se entiende como experiencia profesional o profesional relacionada, de acuerdo con el área de desempeño.

(Pag. 28)

Por lo tanto, se tiene que la certificación por Usted aportada carece de intensidad horaria y, en consecuencia, no genera puntaje en el factor de experiencia docente.

2.3 En cuanto a su inquietud sobre "... no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba..." se precisa que esta petición no es procedente, toda vez que para los empleos del Nivel Profesional, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH, no es un factor de puntuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023, en donde se establecen los puntajes a asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación*, como se muestra a continuación:

| PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| NIVEL/ FACTORES | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
| | Experiencia profesional relacionada | Experiencia profesional | Experiencia relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| Profesional | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| Técnico | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | |
| Asistencial | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | |

Con base en lo expuesto, se confirman los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes publicados el 30 de noviembre de 2023, para el empleo con numero de inscripción referido en el encabezado del cual usted está presentando el escrito de reclamación en SIDCA2.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación; no obstante, acoge en su formalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, y contra esta no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

La presente respuesta se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co/>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023.

Cordialmente,

FRIDOLE BALLÉN DUQUE

Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022

U.T Convocatoria FGN 2022

Original firmado y autorizado.

Proyectó: Brayan Camilo Toro.

Revisó: Nubia Brigeth Coba.

Auditó: Cindy Lucro Prieto Rojas

Aprobó: Coordinación de Reclamaciones y Jurídica.

Aprobó: Coordinación de VRMCP.

Cartagena de Indias D. T. y C., diciembre 26 de 2023

Señor:

JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)

E. S. D.

Ref. Acción de tutela de **Reneta Zúñiga Carrillo** contra la **Comisión Nacional de Servicio Civil** y otra

Se dirige a usted, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 45.760.356 de Cartagena, con correo electrónico renetazunigac@gmail.com, domiciliada en Cartagena de Indias, actuando en calidad de aspirante en el **Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)**, con el objeto de presentar Acción de tutela contra la **FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN/COMISIÓN DE CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN**, y la **UNIÓN TEMPORAL CONVOCATORIA FGN 2022**, en los siguientes términos:

PROCEDIENCIA DE LA TUTELA

Sobre la procedencia de la tutela para solicitar la salvaguarda de derechos fundamentales vulnerados a través de un Concurso, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-180 de 2015.

“En lo que se refiere a las decisiones que se adoptan dentro de un concurso de méritos, esta Corporación ha sostenido que si bien los afectados pueden acudir a las acciones señaladas en el Estatuto Procesal Administrativo para controvertirlas, en algunos casos las vías ordinarias no resultan idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados, ya que no suponen un remedio pronto e integral para los aspirantes y la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. La acción de tutela es un mecanismo excepcional de defensa de los derechos fundamentales de las personas que participan en un proceso de selección de personal público y son víctimas de un presunto desconocimiento de cualquiera de sus derechos fundamentales”. (Negritillas fuera del texto)

Tal preceptiva se había definido con anterioridad mediante la Sentencia T-175 de 1997 cuando puntualizó:

“Considera la Corte que en materia de concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera se ha comprobado que no se encuentra solución efectiva ni oportuna acudiendo a un proceso ordinario o contencioso, en la medida que su trámite llevaría a extender en el tiempo de manera injustificada la vulneración de derechos fundamentales que requieren de

protección inmediata. Esta Corte ha expresado, que para excluir a la tutela en estos casos, el medio judicial debe ser eficaz y conducente, pues se trata nada menos que de la defensa y realización de derechos fundamentales, ya que no tendría objeto alguno enervar el mecanismo de tutela para sustituirlo por un instrumento previsto en el ordenamiento legal que no garantice la supremacía de la Constitución en el caso particular.” (Negrillas fuera del texto).

HECHOS

Primero. Me inscribí en **abril 22 de 2023** en la convocatoria pública Concurso de Méritos FGN 2022 en dos cargos en la modalidad ingreso:

- a) Profesional Especializado II, con # de inscripción I-108-43(1)-114045, área de Gestión del Talento Humano.
- b) Profesional de Gestión III, con #inscripción I -109-43(2)-114095, área de Gestión de Talento Humano.

Segundo. De acuerdo con el cronograma previsto para ello, realicé el examen de pruebas escritas generales y funcionales y comportamental el pasado **10 de septiembre** del año en curso obteniendo los siguientes resultados aprobatorios:

En la vacante de Profesional Especializado II

| TIPO DE PRUEBA | RESULTADOS |
|---------------------|------------|
| General y funcional | 69.69 |
| Comportamental | 74.00 |

En la vacante de Profesional de Gestión III

| TIPO DE PRUEBA | RESULTADOS |
|---------------------|------------|
| General y funcional | 74.74 |
| Comportamental | 74.00 |

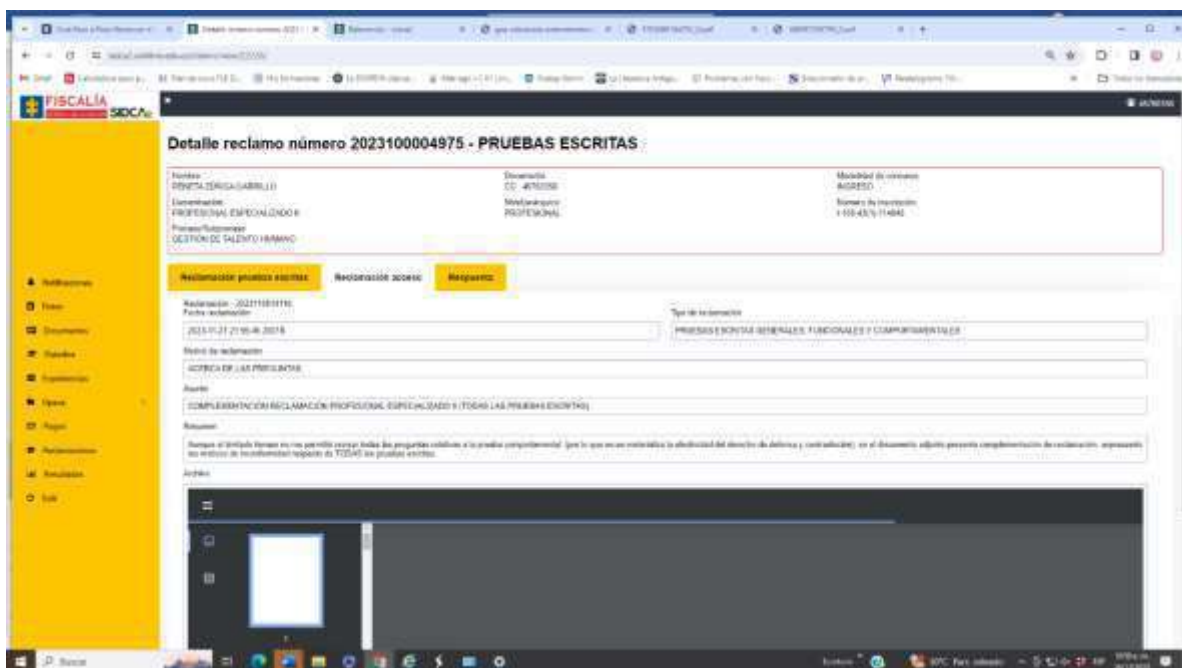
Tercero. En cuanto se habilitó la oportunidad para solicitar el acceso documental, lo hice mediante misiva fechada en **octubre 25 de 2023**, donde además solicité: “(...) **Segundo.** En consonancia con lo anterior, pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, que me permita entender de dónde salió el puntaje; se explique si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado. **Tercero.** Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo en entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación. Constituye una falta de

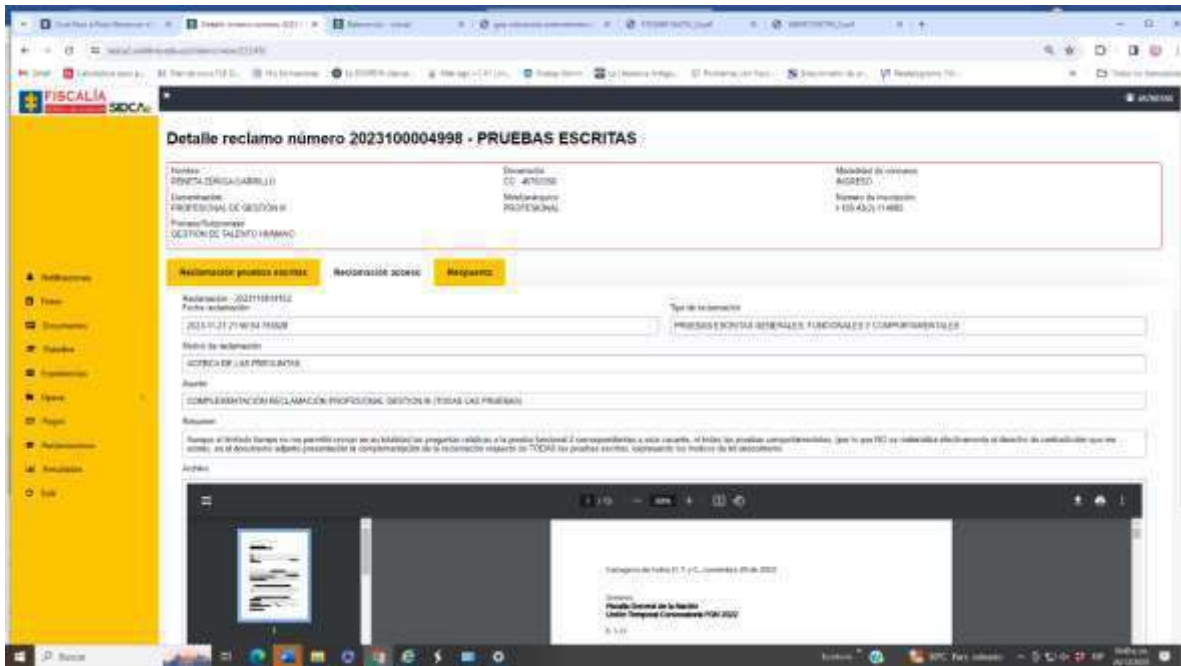
transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA. **Cuarto.** Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental. **Quinto.** Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental”.

Inquietudes a las cuales NO se les dio respuesta, por lo que desconozco aspectos importantes tales como cuántas personas van encima y debajo de mí, qué posición ocupó, etc., lo cual como lo indiqué, le resta transparencia a todo el proceso. Adjunto para los efectos correspondientes el documento de reclamación (acceso documental), radicado en la plataforma.

Cuarto. Después de acceder en un tiempo bastante limitado a los resultados de las pruebas,(lo que me impidió hacer la lectura de todas las documentales), en **noviembre 21** del presente año radiqué en la plataforma SIDCA 2 la complementación de la reclamación, oportunidad en la cual expuse reparos puntuales frente a las preguntas, opciones de respuestas consideradas como válidas y defendiendo las alternativas de respuestas marcadas por la suscrita, sustentando mis inconformidades en leyes, jurisprudencias y documentos varios que constituían la fuente de información frente a cada uno de los aspectos evaluados.

A continuación presento captura de pantalla de la radicación, sin perjuicio de que aporte como prueba el texto completo de los archivos en mención:





Quinto. En líneas generales mi descontento giró en torno a los siguientes aspectos, que no especifico en detalle porque en la documental que aportó de la complementación de la reclamación se desprenden en extenso los motivos de mi descontento con su correspondiente sustento:

5.1 En la vacante de Profesional Especializado II (Visible en 43 folios)

5.1.1 En relación con la prueba general. Expresé mi inconformidad respecto de las preguntas números 7, 8, 9 y 14, dándome a la tarea de presentar argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para sustentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada fue la marcada por la suscrita y para atacar desde el planteamiento de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.1.2. En relación con la prueba funcional (Funcional I). Precisé mi inconformidad respecto de las preguntas números 22, 31, 32, 34, 35, 37, 44, 45, 48, 52, 56, 67, 71, 74, 75 y 88, planteando argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para fundamentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada fue la marcada por la suscrita y para atacar desde la formulación de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.1.3 En relación con la prueba comportamental. Manifesté mi malestar en relación con las preguntas números 182, 183, 187, 192, 199, examinando una a una las conductas esperadas de acuerdo con cada uno de los juicios situacionales que se presentaban.

5.2 En la vacante de Profesional de Gestión III (Visible en 15 folios)

5.2.1 En relación con la prueba general. Expresé mi inconformidad respecto de las preguntas números 7, 8, 9 y 14, dándome a la tarea de presentar argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para sustentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada

fue la marcada por la suscrita y para atacar desde el planteamiento de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.2.2 En relación con la prueba funcional (Funcional II). Precisé mi inconformidad respecto de las preguntas números 114, 118, 135, planteando argumentos legales, doctrinales y jurisprudenciales para fundamentar mi posición, para concluir que la respuesta más acertada fue la marcada por la suscrita y para atacar desde la formulación de la pregunta, hasta la alternativa que infortunadamente el operador consideró como acertada.

5.2.3 En relación con la prueba comportamental. Manifesté mi malestar en relación con las preguntas números 182, 183, 187, 192, 199, examinando una a una las conductas esperadas de acuerdo con cada uno de los juicios situacionales que se presentaban.

Sexto. Aunque en teoría el aspirante dentro de un concurso de méritos tiene la garantía de expresar los motivos de su desacuerdo con las preguntas, respuestas, puntajes, etc. en la praxis, la respuesta a la complementación es un monólogo con libreto anticipado donde el operador de la prueba se limita a indicar cuál es en su sentir la repuesta correcta con prescindencia total de análisis de los argumentos, razones o explicaciones dados por los participantes.

Séptimo. En el Boletín informativo # 13 se señaló que en **noviembre 29 de 2023** se publicarían en la plataforma SIDCA 2 las respuestas a la complementación de las reclamaciones, así:

BOLETÍN INFORMATIVO NO. 13
Concurso de Méritos FGN 2022
Noviembre 20 de 2023

**LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
Y LA U.T CONVOCATORIA FGN 2022**

Informan que,

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 29 del Acuerdo No. 001 de 2023, el **29 de noviembre de 2023** se publicarán las respuestas a las reclamaciones por los resultados preliminares de las pruebas escritas y los **RESULTADOS DEFINITIVOS** de estas Pruebas. Para conocer la respuesta a las reclamaciones y el resultado definitivo, cada aspirante debe ingresar a la plataforma **SIDCA2** con su usuario y contraseña.

Nota. Contra la decisión que resuelve las reclamaciones **NO** procede ningún recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

[Clic aquí](#)

Séptimo. En efecto, en **noviembre 29 de 2023** las accionadas publicaron en la plataforma SIDCA 2 la “respuesta” de la complementación de la reclamación, en la cual, además de que

no contestaron lo planteado desde la reclamación inicial¹, TAMPOCO hubo un examen del contenido de nuestro desacuerdo, ni de los sustentos varios

En efecto, las accionadas se limitaron a enlistar la mayoría de las preguntas reclamadas y las respuestas que según ellos eran correctas, señalando que en cada caso no me asistía la razón.

También se fueron por la tangente, valiéndose de leguleyadas para no atender las solicitudes concretas de información que formulé desde la reclamación inicial sobre el# de personas que me antecedían y estaban por detrás, así como mi posición provisional, dando la apariencia de haber “respondido” cada uno de los interrogantes.

Octavo. En **noviembre 30** del año en curso las accionadas publicaron los resultados de la valoración de antecedentes, asignándome **90 puntos** sobre 100 posibles, por haber obtenido las máximas calificaciones en los ítems evaluados, esto es, 40 puntos de experiencia laboral relacionada; 10 puntos de experiencia profesional; 30 puntos de educación formal, 10 puntos de educación informal y me asignaron cero puntos en experiencia docente, pese a haber aportado un certificado donde demuestro haber cumplido en muchedumbre los requisitos para acceder a esos diez (10) puntos restantes.

En la Guía de Orientación para la Valoración de Antecedentes, (que adjunto como prueba), se observa los criterios a evaluar en los cargos profesionales, visibles en la página 8 de dicho documento, así:

Tabla 2

Ponderación general de los factores de mérito en la prueba de Valoración de Antecedentes (VA)

| NIVEL JERÁRQUICO | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
|---------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| | Experiencia Profesional Relacionada | Experiencia Profesional | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| PROFESIONAL | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| TÉCNICO | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | 100 |
| ASISTENCIAL | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir del artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023.

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

CONCURSO DE MÉRITOS

2022

Noveno. Estando en la oportunidad legal, en **diciembre 6 de 2023**, presenté reclamación porque no se me asignaron los diez (10) puntos de experiencia docente muy a pesar de haber aportado un certificado fechado en noviembre 8 de 2004 donde se señala que me desempeñé como docente de medio tiempo en la Corporación Universitaria Rafael Núñez por labor contratada en diferentes periodos sucesivos, así:

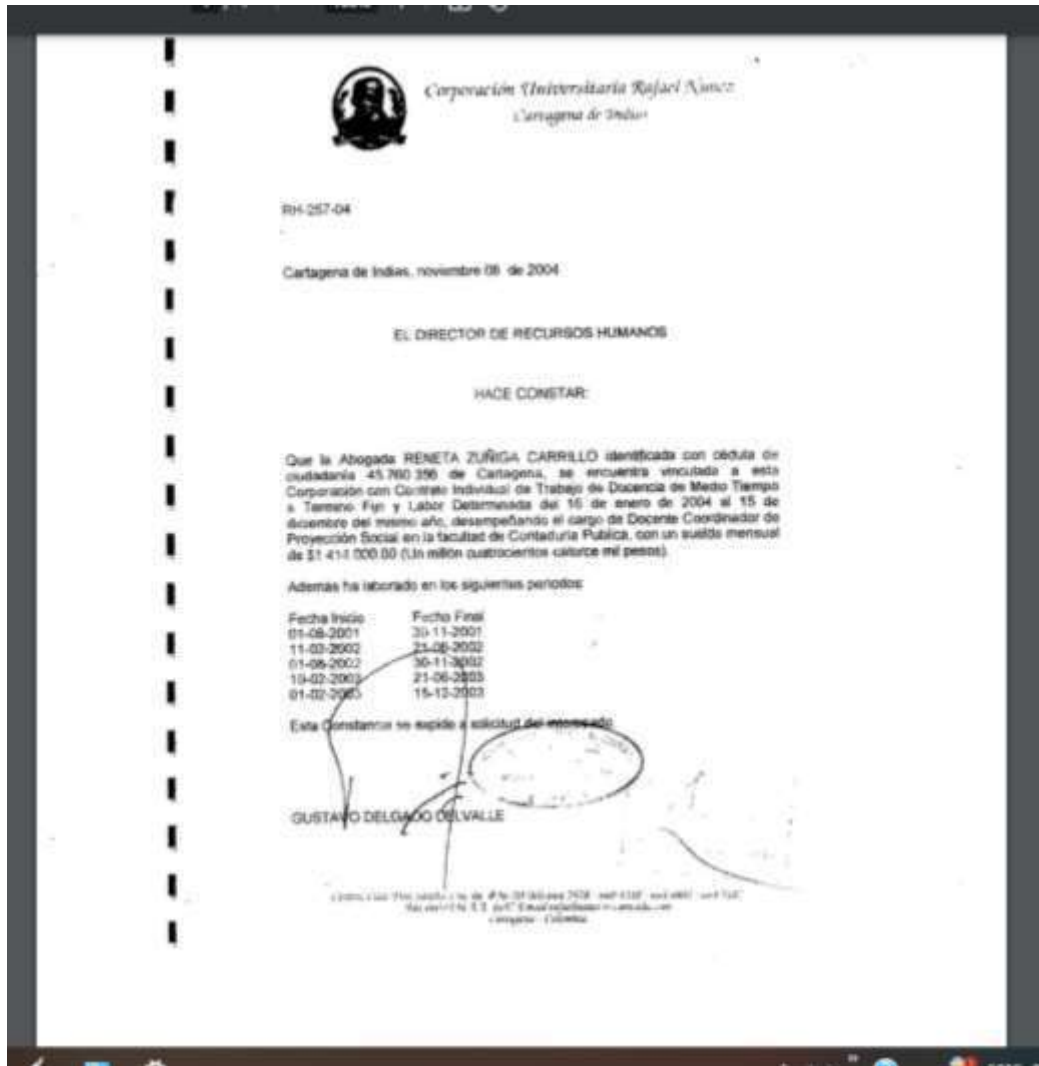
- a) Enero 16 a diciembre 15 de 2004 (11 meses);

¹ A lo cual hice referencia en el hecho tercero de esta demanda.

- b) Agosto 1 a 30 noviembre 2001 (4 meses),
- c) Febrero 11 a junio 21 de 2002 (4 meses y 10 días);
- d) Agosto 1 a 30 de noviembre de 2002 (4 meses);
- e) Febrero 10 a junio 21 de 2003 (4 meses y 11 días);
- f) Febrero 1 a diciembre 15 de 2003 (11 meses y 14 días)

Expuse además que es un hecho aceptado en el contexto nacional que la jornada de medio tiempo tienen una intensidad horaria de 4 horas diarias (24 semanales), por lo que solo con un poco más de un (1) mes, un docente de medio tiempo de servicio excede las 100 horas cátedras que exigen para asignar los 10 puntos máximos que otorga el ítem.

El certificado en comento es el siguiente:



Décimo. El documento fue cargado oportunamente en la plataforma bajo el rótulo de experiencia y al mismo se hace referencia en el acápite de valoración de antecedentes

UT CONVOCATORIA FGN 2022

Para el nivel técnico y asistencial, primero se deberá llegar al máximo de experiencia relacionada y si posee tiempo adicional se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia laboral.

Los documentos que no sean claros y legibles no se evaluarán en la Prueba de VA, y no se podrán corregir o complementar, ni aclarar con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, en ninguna de las etapas del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

Más arriba, en la página 25, al hacer alusión al medio tiempo remiten a lo dispuesto en el Código Sustantivo de Trabajo que regula la jornada completa e incompleta. En efecto, Su Señoría puede consultar que el artículo 161 antes de la modificación que le introdujo el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, señalaba que la jornada laboral completa era de 48 horas semanales.

En caso de presentarse experiencia traslapada, esto es, periodos simultáneos en dos o más certificaciones de una o varias empresas, no es posible contabilizar dos veces el mismo periodo de experiencia, salvo que se trate de certificados de medio tiempo o por horas, que sumados no excedan ocho (8) horas diarias.

25

UT CONVOCATORIA FGN 2022

Por lo tanto, se calculará el número de días laborados, dividiendo el número total de horas entre ocho (8), para determinar la cantidad de días efectivamente trabajados, tal como lo ordena el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Décimo segundo. Una jornada de medio tiempo permite que sea determinable el tiempo laborado como docente, máxime, si como lo indiqué arriba, bastaba acreditar haber laborado un poco más de un mes con la vinculación que tuve a través de contratos de medio tiempo por labor determinada.

Al haber tenido dicha vinculación por un poco más de tres años, es claro que demuestro en muchedumbre el tiempo mínimo y número de horas mínimas requeridas para que se me asignen los diez (10) puntos con lo cual completaría cien (100) puntos de cien (100) posibles en la valoración de antecedentes.

Puntajes en experiencia docente

| NÚMERO DE HORAS CÁTEDRA ACUMULADAS | PUNTAJE MÁXIMO |
|------------------------------------|----------------|
| 100 o más | 10 |
| Entre 81 y 99 | 8 |
| Entre 61 y 80 | 6 |
| Entre 41 y 60 | 4 |
| De 20 a 40 | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

CONCURSO DE MÉRITOS

2022

Décimo tercero. La falta de materialización en un plano real del derecho que nos asiste a los aspirantes dentro del concurso a presentar reclamaciones y que están sean resueltas desvirtuando los argumentos y las razones por nosotros propuestas constituye una violación al Debido Proceso, Buena fe, Confianza legítima, entre otras garantías constitucionales.

Así mismo constituye una violación grosera de los Principios de transparencia, imparcialidad, etc. el hecho de que NO se haya ponderado debidamente la experiencia docente pese a que resulta fácil inferir la intensidad horaria que cumplí durante más de tres (3) años pese que bastaba con demostrar haber dado un poco más de un mes de clases con mi vinculación laboral de medio tiempo.

Es una vergüenza que atenta contra las más mínimas garantías que a estas alturas desconozca si tengo o no opciones dentro del concurso, porque no fueron publicados los resultados generales con la excusa del derecho a la intimidad, como si los aspirantes conociéramos el número de inscripción de los otros contendores. Esta forma de proceder deja mucho que pensar.

Un Estado Social de Derecho es incompatible con actuaciones clandestinas u oscuras y los participantes de los concursos públicos no podemos estar sometidos al arbitrio de los organizadores de las pruebas.

En aras de no abundar en líneas y porque me tomé con seriedad la complementación de la reclamación², donde se puede apreciar cómo desvirtúo cada una de las opciones presentadas como correctas³, mi intención es que el operador de justicia advierta que la

² Aun a sabiendas de que la constante es que no se escuchan, ni atienden los argumentos del reclamante, que contra esa decisión de las accionadas no hay recursos y que por la vía judicial por tutela, aunque desde nuestra perspectiva sean notorias las violaciones de los derechos fundamentales, (empezando porque no hay una materialización del derecho de defensa y contradicción porque es un espacio reservado exclusivamente para que las accionadas digan cuáles son en su sentir las respuestas), las decisiones judiciales que brindan amparo son excepcionálísimas.

³ A esto se reduce en la praxis la "respuesta" a la complementación de reclamación a que el aspirante señale unas preguntas y las accionadas digan las respuestas. ¿Es ese el núcleo esencial del derecho de defensa y contradicción?

reclamación se reduce a solicitar acceso documental⁴ y la complementación de la reclamación es una **mera formalidad** en la que en apariencia se brinda a los aspirantes la oportunidad de expresar su inconformidad, cuando en realidad las accionadas contaban con un formato a través del cual enlistaban las preguntas materia de objeción y se limitaban a "justificar", -como bien lo dicen-, las respuestas que consideraban correctas en cada pregunta.

Así las cosas, en modo alguno **se dieron a la tarea de desvirtuar o rebatir de manera individualizada los argumentos que expuse frente a cada una de las preguntas, en la medida en que obraron con TOTAL desconocimiento de las razones planteadas, eludiendo su obligación de referirse de manera particular frente a cada una de ellas.**

De hecho, se advierte que pareciera que la reclamación de la suscrita hubiera consistido en que se me suministraran las "respuestas válidas y su justificación", y no que hubiera presentado reparos puntuales que merecieran un pronunciamiento concreto. Su Señoría, el hecho de que en el plano real cualquier lector pudiera tener este convencimiento, no puede dar lugar a considerar que no se atendió la esencia del derecho de petición, defensa, debido proceso y contradicción que engloba la mal llamada reclamación.

Esta es la razón por la cual, además, solicito que en el estudio del caso el despacho aplique el Principio constitucional de Prevalencia del Derecho Sustancial sobre el Formal.

Décimo Cuarto. En la praxis NO se le dio un verdadero trámite a la reclamación y me siento burlada, porque, como lo puede constatar Su Señoría, invertí un tiempo importante al preparar las 58 hojas que conformaron la complementación de la reclamación, sin mencionar las invertidas frente a la mezquina valoración de antecedentes que me hicieron, asegurándome de darle el correspondiente sustento a cada uno de mis reparos; he sido diligente accionando en cada uno de los escenarios que interpretaba constituía una garantía para la efectividad de mis derechos y tenía una expectativa razonable de que, -con el peso de los argumentos expuestos-, los puntajes asignados iban a ser ajustados. Guardando el símil, -y con todo respeto-, sería tanto como si Su Señoría, frente a un recurso de reposición en total desprecio y desconocimiento de las razones expuestas por las partes, se limitara a expedir decisiones, manteniendo siempre incólumes todas ellas.

Infortunadamente viendo el malestar colectivo que embarga a los aspirantes es difícil no llegar a concluir que los participantes del concurso de méritos somos la parte débil y en este enfrentamiento asumimos la posición de David frente a Goliat.

Décimo Quinto. Mediante el anuncio # 15 de diciembre 15 del año en curso las accionadas informaron que en diciembre 27 se publicarían los consolidados definitivos por lo que es muy importante que se hagan las revisiones y ajustes que corresponden.

⁴ Porque si se elevan solicitudes adicionales, como en mí caso, son ignoradas completamente.

AVISOS INFORMATIVOS



BOLETÍN INFORMATIVO NO. 15

Concurso de Méritos FGN 2022

Diciembre 15 de 2023

**LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
Y LA U.T CONVOCATORIA FGN 2022**

INFORMAN QUE:

En cumplimiento a lo establecido en los artículos 35 y 36 del Acuerdo N°001 de 2023, **el 22 de diciembre de 2023** se publicarán las respuestas a las reclamaciones por los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA) y **los RESULTADOS DEFINITIVOS** de esta prueba. Para conocer la respuesta a las reclamaciones y el resultado definitivo, cada aspirante deberá ingresar a la plataforma SIDCA2 con su usuario y contraseña.

Nota. Contra la decisión que resuelve las reclamaciones NO procede ningún recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

La publicación de los puntajes **CONSOLIDADOS DEFINITIVOS** se realizará el **27 de diciembre de 2023** a través de la plataforma SIDCA2 ingresando con su usuario y contraseña.



Décimo Sexto. Como quiera que se vulneraron varios derechos fundamentales de la suscrita en la “respuesta” de la reclamación⁵ y de la complementación de la reclamación, y el desacuerdo expresado frente a la valoración de antecedentes, y que hice uso de éstos últimos, son justamente los mecanismos ordinarios de defensa que procede y frente a la cual NO hay recurso alguno, - como se lee en cada una de las decisiones-, acudo ante su despacho en aras de que se salvaguarden los mismos en la medida en que cualquier acción frente a la jurisdicción contenciosa administrativa harían nugatorio mis derechos.

PETICIONES

Bajo las premisas anteriores, solicito la tutela judicial de los derechos fundamentales señalados en el siguiente acápite y que ordene a las accionadas respecto de las dos vacantes en que participé a que dentro de las 24 horas siguientes proceda a:

- a) Suspender provisionalmente la actuación administrativa dentro del Concurso de Méritos FGN 2022 en dos cargos en la modalidad ingreso, que tiene por objeto proveer, entre otros los cargos de Profesional Especializado II, con # de inscripción I-108-43(1)-114045, área de Gestión del Talento Humano y Profesional de Gestión III, con #inscripción I-109-43(2)-114095, área de Gestión de Talento Humano
- b) Atender las solicitudes formuladas en la reclamación inicial, especialmente las relativas a las posiciones de los aspirantes, con el ánimo de dotar de publicidad y transparencia la actuación administrativa.

⁵ Insisto, la única “respuesta” que obtuve fue haber sido citada a la diligencia de exhibición documental.

- c) Atender la complementación de la reclamación contenida en el escrito radicado por la suscrita en la Plataforma SIDCA 2 en noviembre 21 de 2023, mediante un pronunciamiento completo, oportuno y de fondo frente a cada uno de los reparos formulados, exponiendo las razones y los soportes, (institucionales, legales, doctrinales, etc.) que desvirtúan los argumentos expuestos.
- d) Asignar diez (10) a la experiencia docente a partir del tiempo de servicio y la intensidad de horas cátedras que se infieren y resultan plenamente determinables a partir del certificado expedido por el Director de recursos humanos de la Corporación Universitaria Rafael Núñez en noviembre 8 de 2004.
- e) Concedidas las peticiones contempladas en los literales anteriores, se ordene a las accionadas realizar el ajuste de la valoración de antecedentes personales asignándome diez (10) puntos para completar los cien (100) posibles dentro de este ítem, y en caso de que resulte pertinente, hagan también lo propio puntaje en las Pruebas general, funcional y comportamental, haciendo las variaciones que correspondan en mi posición dentro de la lista de elegibles.

DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS/ FUNDAMENTOS DE LA VIOLACIÓN

Por lo anteriormente expuesto, Señor Juez, acudo ante usted para que se tutelen los derechos fundamentales del suscrito de PETICIÓN, DEBIDO PROCESO, DEFENSA Y CONTRADICCIÓN, IGUALDAD, ACCESO A EMPLEO PÚBLICO, PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL SOBRE EL FORMAL, VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS RECTORES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA TALES COMO LA PUBLICIDAD, TRANSPARENCIA, MORALIDAD, IMPARCIALIDAD, LEGALIDAD Y BUENA FÉ (CONFIANZA LEGÍTIMA, SEGURIDAD JURÍDICA, RESPETO AL ACTO PROPIO), EL MERITO, entre otros.

- **DERECHO DE PETICIÓN EN MATERIA DE CONCURSOS PÚBLICOS (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativa, Sección Quinta, Radicado 25000-23-36-000-2015-02718-01(AC) de febrero 4 de 2016, M. P. Alberto Yepes Barreiro)**

“Le asiste razón al peticionario, toda vez que la respuesta otorgada por la universidad no fue de fondo y no se refirió de manera completa a todos los asuntos planteados. Así, en la reclamación elevada por el accionante, se hizo una argumentación individualizada frente a cada pregunta, indicando los motivos por los cuales debía ser eliminada.

Conforme a lo anterior, la institución educativa debió dar respuesta puntual a cada uno de los cargos expuestos por el actor, sin embargo, como se evidencia del texto transcrito, contestó de manera general y elusiva, haciendo un recuento del proceso de diseño de las pruebas”. (Negrillas fuera del texto)

- **DEBIDO PROCESO, DEFENSA, CONTRADICCIÓN, GARANTÍA DE PUBLICIDAD (Sentencia T-049 de 2019)**

La jurisprudencia constitucional ha señalado que el respeto al debido proceso involucra *los derechos de defensa, contradicción y controversia probatoria, el derecho de impugnación, y la garantía de publicidad de los actos de la Administración*⁶. Esto significa el deber de la entidad administradora del concurso de *(i) fijar de manera precisa y concreta las condiciones, pautas y procedimientos del concurso, (ii) presentar un cronograma definido para los aspirantes*⁷, *(iii) desarrollar el concurso con estricta sujeción a las normas que lo rigen y, en especial, a las que se fijan en la convocatoria, (iv) garantizar la transparencia del concurso y la igualdad entre los participantes*⁸, *(v) asegurar que los participantes y otras personas que eventualmente puedan tener un interés en sus resultados, tienen derecho a ejercer control sobre la forma como se ha desarrollado*⁹ y *(vi) no someter a los participantes a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas*¹⁰. En tales términos, esta Corte ha indicado que la acción de tutela procede únicamente ante la necesidad de *adoptar las medidas que se requieran para que las personas que se consideren afectadas por las irregularidades detectadas en un concurso puedan disfrutar de su derecho*¹¹. (Negrillas fuera del texto).

➤ **DEBIDO PROCESO Y PRINCIPIOS QUE INSPIRAN LA FUNCIÓN PÚBLICA (Sentencia T-682 de 2016)**

“El Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”. (Negrillas fuera del texto)

➤ **DEBIDO PROCESO Y GARANTÍAS EXTENDIDAS AL CIUDADANO EN VIRTUD DEL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (Sentencia SU 913 de 2009)**

“(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los

⁶ Sentencia T-604 de 2013.

⁷ Sentencia T-682 de 2016.

⁸ Sentencia T-470 de 2007.

⁹ Sentencia T-286 de 1995.

¹⁰ Sentencia T-682 de 2016.

¹¹ Sentencia T-604 de 2013.

participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la personas que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido". (Negritas fuera del texto)

➤ **DERECHO DE PETICIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (Sentencia T-180 de 2015)**

A juicio de este Tribunal, tiene relación con el artículo 209 de la Carta Política, que regula los principios de la función pública, como quiera que las solicitudes de las personas configuran por excelencia, la forma con la cual se inician las actuaciones de las autoridades, las cuales deben ceñirse a tales valores superiores. En el procedimiento del derecho de petición, las entidades estatales y particulares deben actuar guiadas por la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad. Resaltó el nexo del derecho de petición con la función pública, al advertir que esa garantía implica el *"establecimiento de una comunicación efectiva entre la Administración y los Ciudadanos, cuya fluidez y eficacia constituye una exigencia impostergable para los ordenamientos organizados bajo la insignia del Estado Democrático de Derecho"*¹². Respecto de su núcleo esencial, la jurisprudencia constitucional ha concluido que la petición incluye¹³:

"1. La posibilidad cierta y efectiva de elevar, en términos respetuosos, solicitudes ante las autoridades, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas.

2. La obtención de una respuesta que tenga las siguientes características:

(i) Que sea oportuna;

(ii) Que resuelva de fondo, en forma clara y precisa lo solicitado lo cual supone que la autoridad competente se pronuncie sobre la materia propia de la solicitud de manera completa, sin evasivas respecto a todos y cada uno de los asuntos planteados.

(iii) Que la respuesta sea puesta en conocimiento del peticionario.¹⁴ (Negritas fuera del texto)

En relación con la obligatoriedad de brindar una contestación de fondo, esta Corporación ha manifestado que *"la respuesta de la Administración debe resolver el asunto, no admitiéndose en consecuencia respuestas evasivas, o la simple afirmación de que el asunto se encuentra en revisión o en trámite"*¹⁵. (Negritas fuera del texto)

➤ **PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL SOBRE EL FORMAL (Sentencias T-283 de 1994)**

¹² Sentencia T-534 de 2007.

¹³ Ver, entre otras, las sentencias T-944 de 1999, T-377 de 2000, T-447 de 2003, T-734 de 2004, C-510 de 2004, T-915 de 2004, T-855 de 2004, T-737 de 2005, T-236 de 2005, T-718 de 2005, T-627 de 2005, T-439 de 2005, T-275 de 2005, T-725 de 2012.

¹⁴ Sentencias T-1089 de 2001, T-219 de 2001, T-249 de 2001, T-377 de 2000.

¹⁵ Sentencias T-106 de 2010, T-046 de 2007, T-377 de 2000 y T-897 de 2007.

*“Cuando el artículo 228 de la Constitución establece que en las actuaciones de la Administración de Justicia “prevalecerá el derecho sustancial”, está reconociendo que el fin de la actividad jurisdiccional, y del proceso, es la realización de los derechos consagrados en abstracto por el derecho objetivo, y, por consiguiente, la solución de los conflictos de intereses. Es evidente que, en relación con la realización de los derechos y la solución de los conflictos, el derecho procesal, y específicamente el proceso, es un medio.” En materia de tutela, en desarrollo del principio contemplado en el artículo 228 constitucional, se dijo que de manera excepcional podría el juez alejarse del procedimiento establecido con el fin de proteger el derecho sustancial: **“La interpretación adecuada de la primacía anotada significa que los procedimientos legales adquieren su sentido pleno en la protección de los derechos de las personas. En consecuencia, cuando la aplicación de una norma procedimental pierde el sentido instrumental y finalista para el cual fue concebida y se convierte en una mera forma inocua o. más grave aún. Contraproducente, el juez de tutela debe obviar el trámite formal en beneficio del derecho fundamental afectado.”** (Negrilla fuera del texto)*

PRUEBAS

Para acreditar lo expuesto solicito se tengan como pruebas las siguientes:

- Acuerdo No. 001 de 2023 que fija los términos y condiciones para el concurso.
- Reclamación inicial adiada en octubre 25 de 2023 a través del cual solicité acceso documental y formulé otras solicitudes respecto de las vacantes en que me inscribí.
- Complementación de la reclamación inicial calendada en noviembre 21 de 2023.
- Respuesta de las accionadas a la complementación de la reclamación, publicada en noviembre 29 del presente año.
- Guía de valoración de antecedentes.
- Reclamación a los resultados de la valoración de antecedentes efectuada en diciembre 6 de 2023.
- Certificado expedido en noviembre 8 de 2004 por la Corporación Universitaria Rafael Núñez.
- “Respuesta” a la reclamación de la valoración de antecedentes publicada en diciembre 22 del año en curso.

JURAMENTO

Manifiestos bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto Acción de Tutela ante otra autoridad judicial por los mismos hechos y derechos.

NOTIFICACIONES

La FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN/COMISIÓN DE CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALIA GENERAL DE LA NACIÓN, recibe notificaciones en los correos electrónicos jur.notificacionesjudiciales@fiscalia.gov.co, juridicanotificacionestutela@fiscalia.gov.co, los cuales se extraen de la página web de la entidad.

La **UNIÓN TEMPORAL CONVOCATORIA FGN 2022** en el correo electrónico infosidca2@unilibre.edu.co

La suscrita recibe notificaciones y requerimientos en mi residencia ubicada en la zona norte, Km 12, Cartagena Laguna Club, bloque Robles 6, apartamento 3 C. Correo Electrónico renetazunigac@gmail.com. Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZ' with a flourish.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena



ACUERDO No. 001 DE 2023 (20 de febrero de 2023)

“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”

LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en los artículos 4° y 13° y el numeral 7 del artículo 17 del Decreto Ley 020 de 2014, y

CONSIDERANDO QUE:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso y ascenso en estos, se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

Por su parte, el artículo 253 de la Carta Política dispone “(...) *La ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, **al ingreso por carrera** y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia*”.

El Presidente de la República, en uso de las facultades extraordinarias otorgadas en la Ley 1654 de 2013, expidió los Decretos 016, 017, 018 y 020 de 2014, que en su orden, el primero modificó la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación, el segundo definió los niveles jerárquicos, modificó la nomenclatura y estableció los requisitos y equivalencias para los empleos, el tercero modificó la planta de cargos de la Fiscalía General de la Nación y, el cuarto clasificó los empleos y expidió el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación.

Con la implementación de los Acuerdos de Paz para la terminación del conflicto armado, el Presidente de la República, haciendo uso de las facultades otorgadas en el artículo 2 del



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 2 de 37

Acto Legislativo 01 de 2016^[1], expidió el **Decreto Ley 898 de 2017 (29/05/2017)** "**Por el cual se crea al interior de la Fiscalía General de la Nación la Unidad Especial de Investigación (...) y, en consecuencia, se modifica parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, la planta de cargos de la entidad y se dictan otras disposiciones**", razón por la cual, se modifican los Decretos Ley 016 y 018 de 2014, de manera tal que, en materia de estructura y conformación de la planta de personal de la Entidad, el Decreto Ley 898 de 2017 es el vigente a la fecha.

El Decreto Ley 020 de 2014, en su artículo 2º define el sistema especial de carrera de la Fiscalía General de la Nación como (...) "*Un sistema técnico de administración de personal que, en cumplimiento de los principios constitucionales de la función pública, busca garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos, previa demostración del mérito; proteger los derechos de los servidores a la estabilidad y permanencia en los mismos; desarrollar las capacidades técnicas y funcionales del servidor mediante la capacitación, los estímulos y el ascenso. Así mismo, pretende la eficiencia y eficacia de la función que cumplen los servidores, evaluada a través del desempeño del cargo y de las competencias laborales*".

A su turno, el artículo 4º del Decreto Ley antes citado, indica que la administración de la carrera especial corresponde a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y el artículo 13 dispone que: (...) "*La facultad para adelantar los procesos de selección o concurso para el ingreso a los cargos de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de las entidades adscritas, es de las Comisiones de la Carrera Especial de que trata el presente Decreto Ley, la cual ejercerá sus funciones con el apoyo de la Subdirección de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía o de la dependencia que cumpla dichas funciones o las de talento humano en las entidades adscritas. Para la ejecución parcial o total de los procesos de selección o concurso, la Fiscalía General de la Nación y las entidades adscritas podrán suscribir convenios interadministrativos preferencialmente con la Institución Educativa adscrita a la Fiscalía General de la Nación, siempre que esta institución cuente con la capacidad técnica, logística y de personal especializado en la materia; de lo contrario, las Comisiones de Carrera Especial podrán suscribir contratos o convenios para tal efecto con otros organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia*".

Por su parte, el artículo 7º del mismo Decreto Ley, establece que los empleos de la Fiscalía están distribuidos en grupos, así: 1) Grupo de Fiscalía, integrado por empleos de cualquier nivel jerárquico y denominación, que tienen asignadas funciones relacionadas con el

[1] Acto Legislativo 01 de 2016 "Por medio del cual se establecen instrumentos jurídicos para facilitar y asegurar la implementación y el desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera".



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 3 de 37*

ejercicio de la acción y el proceso penal a cargo de la entidad, y pertenecen a la planta de Fiscalías; 2) Grupo de Policía Judicial, integrado por los empleos, de cualquier nivel jerárquico y denominación, que tienen asignadas funciones de policía judicial a cargo de la entidad, y pertenecen a la planta de Policía Judicial; y, 3) Grupo de Gestión y Apoyo Administrativo, integrado por los empleos de cualquier nivel jerárquico y denominación, que tienen asignadas funciones estratégicas, de apoyo a la gestión misional o funciones de carácter administrativo, y pertenecen a la planta del área administrativa de la Fiscalía.

En relación con los concursos o procesos de selección para proveer los cargos de la Fiscalía General de la Nación, el referido Decreto Ley 020 de 2014, en sus artículos 22, 23 y 24, dispone que estos podrán ser de ingreso y de ascenso, señalando que en los de ingreso, podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos, sin ningún tipo de discriminación, y que se podrán adelantar concursos de ascenso con el fin de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores que ostenten derechos de carrera especial en la Fiscalía General de la Nación y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal.

Mediante Resolución No. 001 del 29 de enero de 2018, la Fiscalía General de la Nación expidió el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la entidad, Versión 4, el cual se encuentra vigente a la fecha.

Con fundamento en lo anterior y en cumplimiento de lo ordenado por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Primera – Subsección "B", dentro del proceso con radicado 25000234100020200018500, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesión del 20 de enero de 2021, determinó la realización de un concurso de méritos para la vigencia 2022 para la provisión de 1.000 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, en las modalidades de ascenso e ingreso, conforme lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.

Posteriormente, en sesión del 02 de marzo de 2022, por unanimidad de los miembros de la Comisión de la Carrera Especial, se aprobó el Concurso de Méritos FGN 2022, tal como consta en el Acta 203 de la misma fecha, con una oferta de 1.050 vacantes certificadas por la Subdirección de Talento Humano; de otro lado, mediante Resolución No. 004 de 2022¹ se declararon desiertas seis (6) vacantes ofertadas en el Concurso FGN 2021, por lo que es preciso adicionarlas en el Concurso de Méritos FGN 2022, para un total de 1.056 vacantes, estableciendo que 314 serán en la modalidad de ascenso y 742 en la modalidad de ingreso, en los términos establecidos en el Decreto Ley 020 de 2014.

¹ Por la cual se declara desierto el concurso de méritos para algunas vacantes, de los empleos ofertados, para proveer 500 vacantes definitivas en las modalidades de ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera.



En este contexto, la Fiscalía General de la Nación adelantó el proceso de selección Licitación Pública No. FGN-NC-LP-005-2022, con el objeto de realizar la contratación de un tercero que desarrollara el Concurso de Méritos FGN 2022, en las modalidades de ascenso e ingreso, desde la etapa de inscripciones hasta la conformación y publicación de las listas de elegibles en firme; no obstante, desarrollado el proceso contractual, el mismo fue declarado desierto mediante Resolución No. 5869 de 2022.

Seguidamente, la Fiscalía General de la Nación adelantó el proceso de selección abreviada de menor cuantía No. FGN-NC-MEC-0006-2022, resultado del cual se suscribió el Contrato No. FGN-NC-0269-2022 entre la Fiscalía General de la Nación y la U.T Convocatoria FGN 2022, que tiene por objeto "*Desarrollar el concurso de méritos, en las modalidades de ascenso e ingreso, desde la etapa de inscripciones hasta la conformación y publicación de las listas de elegibles en firme, para proveer 1.056 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (FGN), pertenecientes al Sistema Especial de Carrera*".

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 del Decreto Ley 020 de 2014, el concurso comprende las siguientes etapas: a) Convocatoria; b) Inscripciones; c) Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos para el desempeño del empleo; d) Publicación de la lista de admitidos al concurso o proceso de selección; e) Aplicación de pruebas de selección; f) Conformación de listas de elegibles; g) Estudio de seguridad y h) Período de Prueba.

En desarrollo de las funciones que le corresponde ejercer a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, entre ellas, la de definir los aspectos técnicos y operativos para la ejecución de los procesos de selección o concursos de la entidad, el 16 de mayo de 2022, se aprobó por unanimidad de todos sus miembros, el Diseño y Estructuración del Concurso de Méritos FGN 2022.

De conformidad con los artículos 7 del Decreto Ley 020 de 2014 y 63 del Decreto Ley 898 de 2017, para el presente Concurso de Méritos el criterio técnico a utilizar para la ubicación de las vacantes objeto de provisión se fundamenta en una ubicación mixta; de una parte, para el caso de los empleos adscritos a los Grupos o Plantas misionales de **Fiscalía y Policía Judicial**, serán ofertadas las vacantes en relación con la denominación de cada uno de los empleos que componen estos grupos, esto es, el número de vacantes total para cada denominación de empleo; detallados en el Anexo No. 1 Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial –OPECE; y de otra parte, para el caso del Grupo **Gestión y Apoyo Administrativo**, la ubicación de las vacantes se encuentra distribuida en relación con los Procesos y Subprocesos del Sistema de Gestión Integral-SGI, de la Entidad.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 5 de 37

En mérito de lo expuesto, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, en sesión del 20 de febrero de 2023.

ACUERDA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA A CONCURSO DE MÉRITOS. Convocar a concurso de méritos 1.056 vacantes definitivas de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, pertenecientes al sistema de carrera especial que rige a la Entidad, 742 vacantes en la modalidad de Ingreso y 314 en la modalidad de Ascenso.

PARÁGRAFO: Para el Concurso FGN 2022 se permitirá que los aspirantes puedan inscribirse, hasta máximo en dos (2) empleos diferentes, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos :

- **Servidores de la FGN que ostenten derechos de carrera especial:** podrán inscribirse en un (1) empleo en modalidad ascenso (el inmediatamente superior del que ostentan derechos de carrera) y en uno (1) en modalidad ingreso, en el que consideren cumplen requisitos.
- **Ciudadanos en general, incluye servidores de la FGN:** podrán inscribirse en hasta dos (2) empleos, en modalidad ingreso, en los que se considere cumplen requisitos, incluyendo aquí a los servidores de la FGN que ostenten o no derechos de carrera

ARTÍCULO 2. ESTRUCTURA DEL CONCURSO DE MÉRITOS. En concordancia con el artículo 27 del Decreto Ley 020 de 2014, el presente concurso de méritos se desarrollará teniendo en cuenta las siguientes etapas, que aplican para las modalidades de ascenso e ingreso:

1. Convocatoria.
2. Inscripciones.
3. Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos y condiciones de participación para el desempeño del empleo.
4. Publicación de la lista de admitidos al concurso.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 6 de 37

5. Aplicación de pruebas.
 - a. Pruebas escritas
 - i. Prueba de Competencias Generales
 - ii. Prueba de Competencias Funcionales
 - iii. Prueba de Competencias Comportamentales
 - b. Prueba de Valoración de Antecedentes
6. Conformación de listas de elegibles.
7. Estudio de seguridad.
8. Período de Prueba.

ARTÍCULO 3. RESPONSABLE DEL CONCURSO DE MÉRITOS. En virtud del Contrato No. FGN-NC-0269-2022, la U.T Convocatoria FGN 2022, es la responsable de la ejecución del presente concurso de méritos, bajo la supervisión designada para el contrato y los lineamientos de la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.

PARÁGRAFO. Para la ejecución y desarrollo de las etapas del Concurso de Méritos FGN 2022, la U.T Convocatoria FGN 2022, dispone del Sistema de Información para el Desarrollo de Carrera Administrativa-**SIDCA2**, el cual estará a disposición de los ciudadanos interesados en participar en el concurso de méritos, en la página web de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, a través del enlace al sitio web <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 4. NORMAS QUE RIGEN EL CONCURSO DE MÉRITOS. El concurso de méritos que se convoca mediante el presente Acuerdo se rige de manera especial por lo establecido en la Ley 270 de 1996, los Decretos Ley 016, 017, 018, 020 y 021 de 2014, el Decreto Ley 898 de 2017, el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (Versión 4 de enero de 2018) y la Resolución No. 0470 del 2014.

El presente Acuerdo es norma reguladora del concurso y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a todos los participantes.

ARTÍCULO 5. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 46 del Decreto Ley 020 de 2014, las fuentes de financiación que conlleva la realización del Concurso de Méritos FGN 2022, son las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago de los derechos de inscripción en este Concurso en cualquiera de sus modalidades, ascenso o ingreso,



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 7 de 37

cuyo valor está definido de acuerdo con el nivel jerárquico del o los empleos a los que aspiren, así:

- **Para empleos del Nivel Profesional:** 1.5 salarios mínimos diarios legales vigentes.
- **Para empleos de los Niveles Técnico y Asistencial:** 1 salario mínimo diario legal vigente.

Los aspirantes podrán efectuar el pago de los derechos de inscripción en el concurso, **por medio virtual -botón PSE-**, el cual estará ubicado en el micrositio destinado para el proceso de pagos (<https://sidca2.unilibre.edu.co/pagos>), en el módulo de la fase de inscripciones; y de manera excepcional por ventanilla en las oficinas del **Banco Popular únicamente durante los primeros cinco (5) días hábiles de inscripciones.**

2. A cargo de la Fiscalía General de la Nación: El monto equivalente al costo total de este concurso de méritos, menos el monto recaudado por concepto del pago de los derechos de inscripción que realicen los aspirantes.

PARÁGRAFO 1. Los aspirantes que opten por participar **en dos (2) empleos** en el concurso de méritos, deben efectuar el pago de los derechos de inscripción **para cada uno** de los empleos escogidos, **de acuerdo con el nivel jerárquico correspondiente.**

PARÁGRAFO 2. La U.T Convocatoria FGN 2022 y la Fiscalía General de la Nación no se hacen responsables del valor que por derechos de inscripción se paguen de manera errada; en consecuencia, no habrá en ningún caso devolución de dinero. Por ello, previo a la inscripción y pago correspondiente para el empleo o empleos seleccionados, en cualquiera de sus modalidades, el aspirante debe revisar todas las condiciones previstas en el presente Acuerdo y documentos complementarios para tal fin.

PARÁGRAFO 3. Los gastos de desplazamiento y demás necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, deberán ser asumidos por el aspirante.

CAPÍTULO II

EMPLEOS OFERTADOS y MODALIDADES DEL CONCURSO

ARTÍCULO 6. OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL- OPECE. La Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial -OPECE- objeto del presente concurso de méritos, es la siguiente:



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 8 de 37

**OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL -OPECE
CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2022**

| GRUPO O PLANTA | NIVEL JERÁRQUICO | DENOMINACIÓN EMPLEO | VACANTES | | |
|---------------------------------------|------------------|--|-----------|----------|------------|
| | | | ASCENSO | INGRESO | TOTAL |
| FISCALÍA | PROFESIONAL | Fiscal Delegado ante Jueces Penales de Circuito Especializados | 20 | 16 | 36 |
| | | Fiscal Delegado ante Jueces de Circuito | 60 | 74 | 134 |
| | | Fiscal Delegado ante Jueces Municipales y Promiscuos | 25 | 109 | 134 |
| | TÉCNICO | Asistente de Fiscal IV | 11 | 11 | 22 |
| | | Asistente de Fiscal III | 11 | 10 | 21 |
| | | Asistente de Fiscal II | 60 | 71 | 131 |
| | | Asistente de Fiscal I | 0 | 7 | 7 |
| POLICÍA JUDICIAL | PROFESIONAL | Investigador Experto | 0 | 7 | 7 |
| | | Profesional Investigador III | 0 | 9 | 9 |
| | | Profesional Investigador II | 0 | 4 | 4 |
| | | Profesional Investigador I | 0 | 13 | 13 |
| | TÉCNICO | Técnico Investigador IV | 10 | 136 | 146 |
| | | Técnico Investigador III | 3 | 0 | 3 |
| | | Técnico Investigador II | 86 | 114 | 200 |
| | | Técnico Investigador I | 0 | 34 | 34 |
| | | Agente de Protección y Seguridad IV | 0 | 6 | 6 |
| Agente de Protección y Seguridad II | 3 | 0 | 3 | | |
| GESTIÓN Y APOYO ADMINISTRATIVO | PROFESIONAL | Profesional Especializado II | 0 | 4 | 4 |
| | | Profesional Especializado I | 2 | 0 | 2 |
| | | Profesional de Gestión III | 8 | 13 | 21 |
| | | Profesional de Gestión II | 0 | 30 | 30 |
| | | Profesional de Gestión I | 0 | 1 | 1 |
| | TÉCNICO | Técnico II | 15 | 25 | 40 |
| | | Técnico I | 0 | 4 | 4 |
| | ASISTENCIAL | Secretario Administrativo III | 0 | 1 | 1 |
| | | Secretario Administrativo II | 0 | 6 | 6 |
| | | Secretario Administrativo I | 0 | 3 | 3 |
| Auxiliar II | | 0 | 1 | 1 | |
| Auxiliar I | 0 | 12 | 12 | | |



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 9 de 37

**OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL -OPECE
CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2022**

| GRUPO O PLANTA | NIVEL JERÁRQUICO | DENOMINACIÓN EMPLEO | VACANTES | | |
|----------------|------------------|---------------------|------------|------------|--------------|
| | | | ASCENSO | INGRESO | TOTAL |
| | | Asistente II | 0 | 4 | 4 |
| | | Conductor II | 0 | 12 | 12 |
| | | Conductor I | 0 | 5 | 5 |
| TOTAL | | | 314 | 742 | 1.056 |

PARÁGRAFO 1. La consulta de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial – OPECE, una vez iniciada la fase de divulgación del presente concurso de méritos, podrá ser realizada en la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, a través del enlace al sitio web <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

PARÁGRAFO 2. La remuneración mensual registrada en la OPECE para cada empleo corresponde a la establecida en el Decreto 457 del 29 de marzo de 2022, por el cual se dictan normas sobre el régimen salarial y prestacional para los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación; y lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 471 de 2022 en lo que corresponde a la bonificación judicial; cabe señalar que los montos serán actualizados de acuerdo con las normas que se encuentren vigentes al momento de realizar el nombramiento en período de prueba y posesión.

PARÁGRAFO 3. El número de vacantes convocadas en la modalidad de ingreso puede aumentar en el evento que se declaren desiertas vacantes en la modalidad de ascenso.

ARTÍCULO 7. MODALIDAD DE INGRESO: De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Decreto Ley 020 de 2014, el concurso en la modalidad de ingreso pretende la provisión definitiva de los empleos de la Fiscalía General de la Nación, en los cuales podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos requeridos para el desempeño de los empleos, sin ningún tipo de discriminación.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial - OPECE, en esta modalidad de ingreso, comprende un total de setecientos cuarenta y dos (742) vacantes definitivas, las cuales se discriminan en el **Anexo No. 1 OPECE**, que forma parte integral del presente Acuerdo y contenidas en SIDCA2, aplicación a la cual se puede acceder una vez se inicie la fase de divulgación.

ARTÍCULO 8. MODALIDAD DE ASCENSO. Esta modalidad de concurso pretende reconocer la capacitación y desempeño de los servidores que ostenten derechos de carrera



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 10 de 37

en uno de los empleos de la planta de personal del sistema especial de carrera que rige a la Fiscalía General de la Nación y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal.

La Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa Especial -OPECE, en esta modalidad de ascenso, comprende un total de trescientos catorce (314) vacantes definitivas, las cuales se discriminan en el **Anexo No. 1 OPECE**, que forma parte integral del presente Acuerdo y contenidas en SIDCA2, aplicación a la cual se puede acceder una vez se inicie la fase de divulgación.

PARÁGRAFO. En el presente concurso de méritos, para la modalidad de ascenso, la promoción de un empleo opera al inmediatamente superior del que se ostentan derechos de carrera, es decir, a uno de mayor jerarquía, entendido como la denominación y nomenclatura del empleo dentro del mismo grupo o planta (Fiscalía, Policía Judicial y Gestión y Apoyo Administrativo) y únicamente en los niveles técnico y profesional.

ARTÍCULO 9. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que todos los aspirantes, independientemente de la modalidad, ascenso o ingreso, deben cumplir para participar en el presente concurso de méritos:

- a. Ser ciudadano colombiano.
- b. En el caso de los empleos de Fiscal, en cumplimiento de lo señalado en el artículo 127 de la Ley 270 de 1996, se requiere **ser ciudadano colombiano de nacimiento**, condición que debe ser acreditada por el aspirante.
- c. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este concurso de méritos.
- d. Registrarse en la aplicación SIDCA2.
- e. Cargar en la aplicación SIDCA2 toda la documentación que se pretenda hacer valer para la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y posteriormente en la prueba de Valoración de Antecedentes. Estos documentos podrán ser cargados hasta la fecha de cierre de inscripciones y serán tenidos en cuenta para el o los dos (2) empleos para los cuales decida participar.
- f. Pagar adecuadamente los derechos de inscripción para el o los empleos seleccionados.

PARÁGRAFO 1. En concordancia con el artículo 25 del Decreto Ley 020 de 2014, adicionalmente, para participar en la modalidad de ascenso, el aspirante debe:

- a) Ser servidor público y estar escalafonado en la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y ostentar derechos de carrera en el empleo inmediatamente anterior al seleccionado para concursar, condición que debe mantenerse durante todo el proceso de selección.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 11 de 37

El cumplimiento de este requisito se verificará con la Subdirección de Apoyo a la Comisión de Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación o quien haga sus veces.

- b) Haber obtenido calificación **sobresaliente** en la evaluación de desempeño, correspondiente a la vigencia 2021.

El cumplimiento de este requisito se verificará con la Subdirección de Talento Humano de la Fiscalía General de la Nación o quien haga sus veces.

- c) No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria, esto es, a la fecha de cierre de inscripciones del concurso.

Estos requisitos **los deberá acreditar el aspirante aportando:**

- Certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación, con una fecha de expedición no mayor a tres (3) meses a la fecha de cierre de inscripciones y,
- Certificado de antecedentes fiscales expedido por la Contraloría General de la República, con fecha de expedición no mayor a tres (3) meses a la fecha de cierre de inscripciones.

PARÁGRAFO 2. Es obligación de cada aspirante, acreditar dentro del término establecido, los requisitos antes señalados, excepto los consignados en los literales a) y b) del Parágrafo 1 de este artículo, los cuales serán consultados y verificados directamente con la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 10. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS. Son causales de exclusión, sin importar la modalidad en la que se participe, las siguientes:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir los requisitos mínimos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo o los empleos, para los cuales se inscribió, establecidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, desarrollados en la OPECE para cada uno de los empleos convocados.
3. No aprobar la prueba de carácter eliminatorio establecida para este concurso.
4. Ser suplantado por otra persona en la presentación de las pruebas previstas en este



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 12 de 37

concurso de méritos.

5. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este concurso de méritos.
6. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este concurso de méritos.
7. Transgredir las disposiciones contenidas, tanto en el presente Acuerdo, como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este concurso de méritos.
8. Para los interesados en participar en la modalidad de ascenso, no acreditar derechos de carrera en la Fiscalía General de la Nación en el empleo inmediatamente anterior al de su interés o no mantener esta condición durante todo el concurso y no contar con calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño del año 2021.

PARÁGRAFO 1. Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este concurso de méritos, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales o administrativas a que haya lugar. El trámite de exclusión es responsabilidad de la U.T Convocatoria FGN 2022, el cual se realizará garantizando el debido proceso, de acuerdo con la causal que sea aplicable, salvo las ocasionadas por el resultado negativo del Estudio de Seguridad que se surtan al momento del nombramiento en período de prueba.

PARÁGRAFO 2. Los servidores con derecho de carrera que se presenten a un empleo vacante en la modalidad de ascenso, que se retiren del servicio y pierdan los derechos de carrera especial, serán excluidos de manera automática del proceso de selección en la etapa en que se encuentren, sin que se requiera adelantar actuación administrativa de exclusión.

PARÁGRAFO 3. En todo caso, en virtud del principio de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política de Colombia, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz y actuar en el marco de la ley.

CAPÍTULO III

DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 11. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 30 del Decreto Ley 020 de 2014, con una antelación no inferior a diez (10) días hábiles previos al inicio de las inscripciones, se publicará el presente Acuerdo de Convocatoria, a través de la página web de la Fiscalía General de la Nación, www.fiscalia.gov.co, la red informática interna de la Entidad denominada FISCALNET, y en el enlace a la aplicación **SIDCA2** <https://sidca2.unilibre.edu.co>. Así mismo, la U.T Convocatoria FGN 2022, publicará



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 13 de 37*

un anuncio en cualquier medio de comunicación de amplia circulación nacional, de conformidad con lo previsto en el artículo previamente citado.

ARTÍCULO 12. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 020 de 2014, antes de iniciarse la etapa de inscripciones, la convocatoria podrá ser modificada o complementada en cualquier aspecto, hecho que será comunicado por los mismos medios utilizados para su divulgación.

Iniciadas las inscripciones, la convocatoria solo podrá modificarse en cuanto al sitio y fecha de recepción de inscripciones, aplicación y acceso de las pruebas, fecha de respuesta a reclamaciones y publicación de las listas de elegibles.

La modificación de la fecha de las inscripciones se divulgará por los mismos medios utilizados para la divulgación de la convocatoria, por lo menos con dos (2) días de anticipación a la fecha de iniciación del periodo adicional.

Las modificaciones relacionadas con fechas o lugares de aplicación de las pruebas serán publicadas a través de la página web de la Fiscalía General de la Nación con enlace a la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, con mínimo dos (2) días de anticipación a la fecha inicialmente prevista para la aplicación de las pruebas.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto en el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA.

ARTÍCULO 13. CONDICIONES PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN. Para participar en este concurso de méritos, en la modalidad de ascenso o de ingreso, antes de iniciar el trámite de inscripción, los aspirantes deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- a. Las inscripciones se realizarán únicamente a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.
- b. Es responsabilidad exclusiva de los aspirantes consultar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial - OPECE, en la aplicación SIDCA2.
- c. Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas en el presente Acuerdo, aprobadas por la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.
- d. Con la inscripción, el aspirante acepta que el medio de información y divulgación oficial para el presente proceso de selección será la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, por tanto, deberá consultarlo permanentemente. De igual forma, la U.T Convocatoria FGN 2022 **podrá** comunicar a los aspirantes,



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 14 de 37

- información relacionada con el concurso de méritos, a través del correo electrónico personal que registre el aspirante en la aplicación SIDCA2.
- e. Con la inscripción, el aspirante acepta que la comunicación y notificación de las actuaciones que se generen con ocasión del concurso de méritos, tales como los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos y condiciones de participación y de las pruebas, las respuestas a las reclamaciones, los recursos y actuaciones administrativas, se realizarán a través de la aplicación SIDCA2.
- f. Inscribirse en el concurso no significa que el aspirante hubiera superado el mismo. Los resultados consolidados de las diferentes etapas serán la única forma para determinar el mérito y sus consecuentes efectos.

ARTÍCULO 14. TÉRMINOS PARA LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. La etapa de inscripciones se adelantará en dos fases:

- **Primera fase de inscripción:** La cual incluirá las 1.056 vacantes que se pretenden proveer definitivamente a través de la modalidad de ascenso e ingreso. Esta fase tendrá un término de quince (15) días hábiles.
- **Segunda fase de Inscripción:** Finalizado el término de inscripciones establecido para la primera fase y de no contar con inscritos en cualquiera de los empleos ofertados, con fundamento en el artículo 31 del Decreto Ley 020 de 2014, se abrirá una segunda fase de inscripciones, por el mismo término de la inicial, solamente para dichas vacantes. Si culminada la segunda fase, subsiste el hecho que no se cuente con inscritos, se declararán desierto dichos empleos y deberán ser convocados en un nuevo concurso de méritos.

PARÁGRAFO: Teniendo en cuenta lo establecido en el parágrafo del artículo 24 del Decreto Ley 020 de 2014, una vez finalizado el término de inscripciones para la primera fase, si se evidencia que en la modalidad de ascenso no se inscribe como mínimo el doble de servidores con derechos de carrera por vacante a proveer, el concurso para estos empleos se declarará desierto, sin necesidad de un acto administrativo que así lo determine y continuarán en la modalidad de ingreso sin requerir una nueva inscripción, caso en el cual, se sumarán las vacantes y el número de inscritos a los correspondientes empleos y vacantes en la modalidad ingreso, de lo cual se informará oportunamente.

ARTÍCULO 15. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. De conformidad con el artículo 31 del Decreto Ley 020 de 2014, con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la U.T Convocatoria FGN 2022, a través de la aplicación SIDCA2 y en la página web de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, indicará las fechas de inicio y finalización de la etapa de Inscripciones para este Concurso, en las modalidades de ascenso e ingreso.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 15 de 37

El procedimiento que deben seguir los aspirantes se encuentra detallado en la "**Guía de Orientación al Aspirante para la Inscripción y Cargue de Documentos**", y en formato video "**Inscripciones Concurso de Méritos FGN 2022**", el cual será publicado en la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co y en el enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, y corresponde a:

- 1. REGISTRO EN EL SIDCA2.** Permitirá que el ciudadano ingrese sus datos personales y de contacto, entre los que se cuentan: nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, fecha y lugar de nacimiento, sexo, número telefónico, dirección de correo electrónico, dirección y ciudad de domicilio, edad, si presenta o no condición de discapacidad.

La formalización del registro, esto es, la creación de la cuenta del aspirante en la aplicación SIDCA2, se hace por medio de un enlace único que será enviado a la dirección de correo electrónico registrado que permitirá al ciudadano crear una contraseña, que cumpla con las características de seguridad.

- 2. CONSULTA DE LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL -OPECE:** El acceso y consulta a la OPECE, podrá hacerse en la aplicación SIDCA2 en el que encontrará la siguiente información respecto del empleo de interés del aspirante: identificación del empleo -codificación-, ubicación (grupo o planta o proceso o subproceso), número de vacantes, salario, condiciones de participación tratándose de modalidad ascenso, requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo, propósito y funciones del empleo.
- 3. SELECCIÓN DE EMPLEO:** Una vez realizado el registro en SIDCA2 y revisada la OPECE, el ciudadano deberá escoger el empleo o empleos en los cuales va a participar, y seleccionar la ciudad de presentación de pruebas escritas, de conformidad con el listado de ciudades de aplicación de las pruebas indicado en el artículo 25 del presente Acuerdo.

Los empleos a seleccionar deberán ser diferentes dentro del grupo o planta o proceso según sea el caso, teniendo en cuenta que puede inscribirse en uno o hasta máximo dos empleos, así:

Modalidad de Ingreso. Podrán participar los ciudadanos en general y los servidores de la Fiscalía General de la Nación, independientemente del tipo de nombramiento, optando por alguna de las siguientes alternativas:

- Inscribirse a uno solo de los empleos ofertados en la OPECE, en la modalidad de ingreso,



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 16 de 37

- Inscribirse a máximo dos de los empleos ofertados en la OPECE, en la modalidad de ingreso.

Modalidad de Ascenso. Podrán participar únicamente los servidores que ostentan derechos de carrera en la FGN, optando por alguna de las siguientes alternativas:

- Inscribirse en uno solo de los empleos ofertados en la OPECE, en la modalidad de ascenso, siempre y cuando sea el empleo inmediatamente superior sobre el que ostenta derechos de carrera.
- Inscribirse en dos empleos diferentes de los ofertados en la OPECE: uno ofertado en modalidad de ascenso y el otro ofertado en modalidad de ingreso.

Nota: No se podrán inscribir a dos empleos en modalidad de ascenso.

- 4. CARGUE DE DOCUMENTOS:** Los aspirantes deberán cargar en la aplicación SIDCA2, los documentos necesarios para la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos (VRM) y Condiciones de Participación, entre otros, los de identificación, nacionalidad (si aplica), tarjeta profesional, licencia de conducción para el caso de los empleos de conductor, documentos de soporte para el factor educación y el de experiencia, que serán tenidos en cuenta, y los pertinentes a condiciones de participación para la modalidad ascenso; así como aquellos adicionales para la asignación de puntaje en la prueba de Valoración de Antecedentes.

Es plena responsabilidad del aspirante subir adecuadamente y en el formato y peso que se solicite, los documentos correspondientes en SIDCA2. Estos documentos podrán ser cargados en la aplicación hasta **la fecha prevista de cierre de inscripciones**, posteriormente no será posible el acceso para adicionar más documentos.

Después de cerrada la etapa de inscripciones, solo se podrán corregir errores relacionados con los datos personales del aspirante, a través del medio dispuesto para la atención de peticiones.

- 5. PAGO DERECHOS DE INSCRIPCIÓN.** Realizado el registro y cargue de documentos en la aplicación SIDCA2, el aspirante deberá realizar el pago de los derechos de inscripción para cada uno de los empleos seleccionados, de acuerdo con el nivel jerárquico al que corresponda. El pago podrá realizarse **por medio virtual -botón PSE-**, el cual estará ubicado en el micrositio destinado para el proceso de pagos (<https://sidca2.unilibre.edu.co/pagos>), en el módulo de la fase de inscripciones. De manera excepcional por ventanilla en las oficinas de la entidad



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 17 de 37

bancaria (**Banco Popular**) únicamente durante los primeros cinco (5) días hábiles de inscripciones.

- 6. VERIFICACIÓN DE INSCRIPCIÓN AL CONCURSO.** Una vez finalizada la fase de inscripciones, el aspirante podrá ingresar a la aplicación SIDCA2 con el usuario y contraseña creado en el registro, con el fin de descargar su certificado de inscripción en el o los empleos seleccionados para participar en el concurso de méritos.

CAPÍTULO IV

VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 16. VERIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS MÍNIMOS. De conformidad con el artículo 32 del Decreto Ley 020 de 2014, la Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos no es una prueba, ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del Concurso.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación (Versión 4 de enero de 2018) y desarrollados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial – OPECE, para cada una de las vacantes ofertadas en este concurso de méritos, en las modalidades de ascenso y de ingreso, se realizará a todos los aspirantes inscritos, con base únicamente en la documentación que cargaron y registraron en la aplicación SIDCA2 hasta la fecha del cierre de la etapa de inscripciones.

Este proceso de revisión documental tiene por objeto determinar si los aspirantes cumplen con los requisitos mínimos y condiciones de participación exigidos para el desempeño del empleo o los dos empleos que hayan seleccionado, con el fin de establecer si son admitidos o no para continuar en el concurso.

PARÁGRAFO. Las equivalencias para el cumplimiento de los requisitos mínimos, a aplicar en el presente concurso de méritos, corresponderán únicamente a las previstas en el artículo 27 del Decreto Ley 017 de 2014 y el artículo 5 de la Resolución 0470 de 2014 de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO 17. FACTORES PARA DETERMINAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS. El Estudio y la Experiencia son los factores para establecer el cumplimiento de los requisitos mínimos, actividad que se realizará con base en la documentación aportada por los aspirantes en su inscripción.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 18 de 37

Para este efecto, en el presente concurso de méritos, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones contenidas en las normas que regulan la materia:

FACTOR DE EDUCACIÓN

- **Estudios:** se entiende por estudios los conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondientes a la educación básica primaria, básica secundaria, media vocacional, bachillerato; superior, en los programas de pregrado, en las modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional; y, en programas de postgrado, en las modalidades de especialización, maestría y doctorado.
- **Educación Formal:** es aquella que se imparte en establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos.
- **Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES):** es un sistema de información que ha sido creado para responder a las necesidades de información de la educación superior en Colombia. Este sistema, como fuente de información, en relación con las instituciones y programas académicos aprobados por el Ministerio de Educación Nacional, consolida y suministra datos, estadísticas e indicadores.
- **Educación Informal:** de conformidad con la Ley 115 de 1994 o aquella que la modifique o adicione, se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Aquella que tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ETDH:** es aquella que se imparte en instituciones públicas o privadas acreditadas en los términos del Decreto 1075 de 2015 o aquel que lo modifique o adicione, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal, y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.
- **Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET:** es el conjunto de fuentes, procesos, herramientas y usuarios que, articulados entre sí, posibilitan y facilitan la recopilación, divulgación y organización de la información sobre esta modalidad de educación.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 19 de 37

FACTOR DE EXPERIENCIA

De conformidad con el artículo 16 del Decreto Ley 017 de 2014, para el presente concurso de méritos se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- **Experiencia:** se entiende por experiencia, los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio.
- **Experiencia Profesional:** es la adquirida después de obtener el título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.
- **Experiencia Profesional Relacionada:** es la adquirida después de la obtención del título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión y en desarrollo de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.
- **Experiencia Relacionada:** es la adquirida en el ejercicio de funciones similares a las del cargo a proveer o en el desarrollo de actividades propias de la naturaleza del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.
- **Experiencia Laboral:** es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.
- **Experiencia Docente:** es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

ARTÍCULO 18. CRITERIOS PARA LA REVISIÓN DOCUMENTAL. En virtud del principio de igualdad, los aspirantes inscritos en el concurso, tanto para la modalidad de ingreso, como para la modalidad de ascenso, deberán cargar en la aplicación SIDCA2 durante el término establecido para la etapa de inscripciones, toda la documentación con la que pretendan acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos y las condiciones de participación, y la que pueda ser puntuada en la etapa de Valoración de Antecedentes y para su validez, deberán contener las siguientes formalidades:

Educación Formal: se acredita mediante la presentación de certificados, diplomas, grados o títulos otorgados por las instituciones que gozan de la autorización del Estado para expedir títulos de idoneidad. Para su validez, requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La tarjeta profesional o matrícula



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 20 de 37*

correspondiente, según el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

En los casos en que se requiera acreditar la tarjeta o matrícula profesional, podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o acta de grado. Para ser válidos, estos deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la institución educativa;
- Nombre y número de cédula de la persona a quien se le otorga el título o la certificación respectiva;
- Modalidad de los estudios aprobados (bachiller, técnico profesional, tecnólogo, universitario, especialización, maestría, doctorado);
- Denominación del título obtenido;
- Fecha de grado;
- Ciudad y fecha de expedición;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Los programas específicos de ETDH se acreditan mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas para ello. Dichos certificados deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la institución;
- Denominación del programa cursado;
- Fechas de realización;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

En este nivel de educación, los Certificados pueden ser de:

- Técnico Laboral por Competencias.
- Conocimientos Académicos.
- Aptitud Profesional – CAP.
- Aptitud Ocupacional – CAO.

Es importante señalar, que solo se tendrán en cuenta en esta modalidad los certificados expedidos por instituciones registradas en el **SIET**.

Los certificados de los programas de ETDH que puntuarán en la prueba de valoración de



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 21 de 37

antecedentes serán solo aquellos relacionados con los saberes transversales o competencias generales y a las funciones del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso donde se encuentre ofertada la vacante.

Educación Informal: se acredita mediante constancia de asistencia y a través de certificaciones de participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros. Las formalidades que deben contener estos certificados son:

- Nombre o razón social de la institución;
- Nombre y contenido del programa o evento;
- Intensidad horaria;
- Fecha de realización;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

La intensidad horaria de los cursos se debe indicar en horas. Cuando se exprese en días, debe indicarse el número total de horas por día.

Para la prueba de Valoración de Antecedentes se tendrán en cuenta los certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano y de educación informal realizados con fecha no superior a 10 años, contados a partir de la fecha de cierre de inscripciones. De igual manera, se tendrán en cuenta los certificados de educación informal y los de educación para el trabajo y el desarrollo humano en relación con el grupo o planta o del proceso donde se encuentre ofertada la vacante.

De no reunir los criterios anteriormente descritos en los soportes de educación, estos no serán tenidos en cuenta en el proceso.

Estudios en el Exterior: Los estudios realizados y los títulos obtenidos en el exterior que se pretendan hacer valer en el presente concurso, deberán encontrarse apostillados de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 7943 de 2022 o la que la modifique o adicione, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En atención a lo previsto en el artículo 13 del Decreto Ley 017 de 2014, al momento de tomar posesión de un empleo público que exija para su desempeño estas modalidades de formación, podrán acreditar el cumplimiento de estos requisitos con la presentación de los certificados expedidos por las instituciones de educación superior correspondientes. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el servidor deberá presentar los títulos debidamente homologados o convalidados por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente.



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 22 de 37*

Si no lo hiciera, se aplicará lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 190 de 1995 y las normas que la modifiquen o sustituyan.

Experiencia: La experiencia se acredita mediante la presentación de constancias escritas expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas. Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, los siguientes datos:

- Nombre o razón social de la entidad o empresa;
- Nombres, apellidos e identificación del aspirante;
- Empleo o empleos desempeñados dentro de la empresa, precisando fecha inicial (día, mes y año) y fecha final (día, mes y año) de cada uno de los cargos ejercidos;
- Tiempo de servicio con fecha inicial y fecha final (día, mes y año);
- Relación de funciones desempeñadas;
- Firma de quien expide o mecanismo electrónico de verificación.

De conformidad con lo previsto en el artículo 17 del Decreto Ley 017 de 2014, cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración, que se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas. La declaración rendida debe indicar de manera clara que la empresa se encuentra liquidada, cuando este sea el caso. Si la empresa o entidad no se encuentra liquidada, la sola declaración del aspirante no será validada para contabilizar experiencia en este concurso de méritos.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establece sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8).

Con respecto a las certificaciones laborales que no precisen el día de inicio de labores, pero sí el mes y año, se toma el último día del mes inicial y el primer día del mes final. Si la certificación señala el año, pero no indica el día y mes, se valida el último día del año inicial y el primer día del año final.

Las resoluciones de nombramiento, actas de posesión, carnés y documentos diferentes a las certificaciones, no serán válidos para acreditar experiencia.

Los contratos de prestación de servicios para su validez deben estar acompañados de la respectiva acta de liquidación o certificación de ejecución y cumplimiento, indicando la fecha de inicio y fecha final de ejecución, y precisando las actividades ejecutadas.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 23 de 37

Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

Las constancias de experiencia obtenidas en el exterior deben presentarse debidamente traducidas, apostilladas o legalizadas, según sea el caso. Si se encuentra en otro idioma diferente al español, la traducción debe estar realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución No. 7943 de 2022 o aquella que la modifique o adicione, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

PARÁGRAFO. Los documentos de educación y de experiencia aportados por los aspirantes que no reúnan los criterios señalados en este artículo, no serán tenidos en cuenta como válidos, por lo cual no serán objeto de evaluación dentro del proceso, tanto en la etapa de verificación de requisitos mínimos, como en la prueba de valoración de antecedentes.

Asimismo, se precisa que, con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, no se podrán, en ningún caso, corregir o complementar los documentos aportados.

ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS. Los resultados de la Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación serán publicados en la aplicación SIDCA2, en donde se registrará el listado de aspirantes Admitidos y No admitidos. En el caso de los aspirantes no admitidos, se detallarán las razones de su no admisión.

Para conocer el resultado de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, cada aspirante deberá ingresar a la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, con su usuario y contraseña, en donde podrán conocer su resultado.

ARTÍCULO 20. RECLAMACIONES. De conformidad con el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los dos (2) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, los aspirantes podrán presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>; estas serán atendidas antes de la aplicación de las pruebas escritas, por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

Los documentos adicionales presentados por los aspirantes en la etapa de reclamaciones son extemporáneos, por lo que en ningún caso serán tenidos en cuenta en este proceso de



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 24 de 37

selección.

Contra la decisión que resuelve la reclamación no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEFINITIVOS DE ADMITIDOS Y NO ADMITIDOS AL CONCURSO. Las respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de Admitidos y No Admitidos en la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, serán publicados a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, en la fecha que será comunicada con antelación, mediante aviso publicado en este mismo medio.

Para consultar las respuestas y los resultados definitivos, los aspirantes deben ingresar a la aplicación SIDCA2 con su usuario y contraseña.

CAPÍTULO V

PRUEBAS A APLICAR EN EL CONCURSO, CARÁCTER Y PONDERACIÓN

ARTÍCULO 22. PRUEBAS Y PONDERACIÓN. En el Concurso de Méritos FGN 2022 se aplicará una **Prueba Escrita** que evaluará Competencias Generales, Funcionales y Comportamentales, y una prueba de Valoración de Antecedentes, estructuradas de la siguiente manera:

| TIPO DE PRUEBA / COMPETENCIAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Generales y Funcionales | Eliminatorio | 60% | 65,00 / 100 |
| Comportamentales | Clasificatorio | 20% | N / A |
| Valoración de Antecedentes | Clasificatorio | 20% | N / A |
| TOTAL | | 100% | |

ARTÍCULO 23. PRUEBAS ESCRITAS. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar los conocimientos, capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un cargo y establecer una clasificación de estos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del empleo.

La prueba escrita estará conformada por tres (3) componentes, a saber:



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 25 de 37

- a. **Componente Competencias Generales:** esta prueba evalúa y mide los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo aspirante a trabajar en la FGN, debe conocer de su quehacer institucional, en especial sobre la comprensión de la misión, la visión y los objetivos que como Entidad debe alcanzar.
- b. **Componente Competencias Funcionales:** esta prueba está destinada a evaluar y calificar lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el servidor público debe demostrar para ejercer un empleo y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos. Esta prueba, acompañada de la de competencias generales tiene como propósito garantizar que los aspirantes que la superan cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias adecuados para desempeñar el cargo para el cual concursan.
- c. **Componente Competencias Comportamentales:** prueba destinada a obtener una medida puntual y comparable de las variables psicológicas personales de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por la FGN, a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales y en especial en relación con el Grupo o Planta o Proceso según sea el caso, en el cual se encuentra vinculado el empleo y vacante a proveer. Estas competencias se encuentran identificadas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y comprenden las competencias comunes a todos los servidores de la entidad, las comunes por nivel jerárquico y las específicas para los grupos de Policía Judicial y de Fiscalía.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 020 de 2014, las pruebas en los concursos o procesos de selección tienen carácter reservado. Solo son de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indique la Comisión de la Carrera Especial, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas.

ARTÍCULO 24. CITACIÓN Y APLICACIÓN DE PRUEBAS ESCRITAS. La citación para la presentación de las pruebas escritas, la hará la U.T Convocatoria FGN 2022, por medio la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, a cada uno de los aspirantes admitidos en la etapa de verificación del cumplimiento de requisitos mínimos y condiciones de participación.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 26 de 37

Con la suficiente antelación se publicará la fecha, hora y lugar de presentación de las pruebas escritas.

Las pruebas escritas serán aplicadas en las 32 ciudades capitales en una única fecha de forma presencial en la ciudad seleccionada por los aspirantes durante la etapa de inscripciones.

Previo a la aplicación de las pruebas escritas, la U.T Convocatoria FGN 2022, publicará en la aplicación SIDCA2, la "**Guía de Orientación al Aspirante para Aplicación de Pruebas Escritas**", la cual debe ser consultada por los aspirantes, previo a su presentación.

PARÁGRAFO. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales o territoriales, para prevenir y mitigar el contagio por enfermedades infecciosas se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas Escritas previstas para este Concurso, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa.

ARTÍCULO 25. CIUDADES DE APLICACIÓN. Las ciudades en donde se aplicarán las pruebas escritas son: Arauca, Armenia, Barranquilla, Bogotá D.C, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Florencia, Ibagué, Leticia, Manizales, Medellín, Mitú, Mocoa, Montería, Neiva, Pasto, Pereira, Popayán, Puerto Carreño, Puerto Inírida, Quibdó, Riohacha, San Andrés, San José de Guaviare, Santa Marta, Sincelejo, Tunja, Yopal, Valledupar y Villavicencio. En el momento de la inscripción, cada aspirante seleccionará de este listado, aquella ciudad en la cual desea presentar las pruebas escritas.

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. El resultado preliminar de las pruebas de carácter eliminatorio (componente General y Funcional) se publicará a través de la aplicación SIDCA2 a todos los aspirantes que las presenten, y solo para aquellos aspirantes que hayan alcanzado el puntaje mínimo aprobatorio (65,00 puntos) en esta prueba, les serán publicados los resultados preliminares de las pruebas de carácter clasificatorio (competencias comportamentales).

Para consultar los resultados, cada aspirante debe ingresar a SIDCA2, con su usuario y contraseña, creados en el registro previo a su inscripción.

PARÁGRAFO. El componente eliminatorio de la prueba escrita, esto es, de competencias Generales y Funcionales, así como el componente clasificatorio, competencias Comportamentales, se calificará por grupo de referencia; es decir, para cada codificación de OPECE, numéricamente en escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados y su resultado será ponderado por el sesenta por ciento



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 27 de 37

(60%) y veinte por ciento (20%) respectivamente asignado a cada prueba, según lo establecido en el artículo 22 de este Acuerdo.

ARTÍCULO 27. RECLAMACIONES. De conformidad con el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de las pruebas escritas, los aspirantes podrán presentar reclamaciones, únicamente a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

Las reclamaciones serán atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, por delegación y en virtud del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación y las decisiones que tome son de su exclusiva responsabilidad. Para atender las reclamaciones, la U.T Convocatoria FGN 2022 podrá utilizar una respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T- 466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional.

Contra la decisión que resuelve la reclamación no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 28. ACCESO A LAS PRUEBAS. No obstante, el carácter reservado de las pruebas, conforme lo establece el Decreto Ley 020 de 2014, junto con su reclamación frente a los resultados de las pruebas escritas, el aspirante podrá solicitar, manifestándolo de manera expresa, el acceso al material de las pruebas, a fin de complementar o fundamentar su reclamación.

La U.T Convocatoria FGN 2022, citará a una jornada de acceso al material de pruebas, únicamente a los aspirantes que durante el periodo de reclamación lo hubiesen solicitado de manera expresa.

Esta jornada se adelantará en la misma ciudad en que el aspirante presentó las pruebas escritas. El aspirante solo podrá acceder al material de pruebas por él presentadas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establecerá, advirtiendo que en ningún caso está autorizada la reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) del material entregado para revisión. Lo anterior, con el fin de garantizar la reserva de la que goza el mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.

PARÁGRAFO: Adelantada la jornada de acceso a prueba, la U.T Convocatoria FGN 2022 habilitará la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, durante los dos días siguientes, solo para los participantes que hayan solicitado el acceso y hayan asistido a la citación, con el fin de que procedan a complementar su respectiva reclamación. Tal complemento solo podrá ser interpuesto en el término aquí señalado y mediante la aplicación mencionada.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 28 de 37

ARTÍCULO 29. PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DEFINITIVOS DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. Las respuestas a las reclamaciones y los resultados definitivos de las pruebas escritas serán publicados a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, en la fecha que será comunicada con antelación, mediante aviso publicado en este mismo medio.

Para consultar las respuestas y los resultados definitivos, los aspirantes deben ingresar a la aplicación con su usuario y contraseña, creados en el registro de inscripción.

CAPÍTULO VI

PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES

ARTÍCULO 30. VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el empleo para el que se concursa.

Esta prueba tiene carácter clasificatorio y tiene por objeto valorar la formación académica y la experiencia, acreditadas por el aspirante, **adicionales** a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo a proveer. Se aplica únicamente a los participantes que hayan aprobado las pruebas de carácter eliminatorio.

La prueba de Valoración de Antecedentes es realizada por la U.T Convocatoria FGN 2022, con base, exclusivamente, en los documentos aportados por los aspirantes en la aplicación SIDCA2 destinada para tal fin, en el momento de la inscripción y se calificarán numéricamente en escala de números enteros de cero (0) a cien (100) puntos, y su resultado será ponderado por el veinte por ciento (20%) asignado a esta prueba, según lo establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 31. FACTORES DE MÉRITO PARA LA VALORACIÓN DE ANTECEDENTES Y SU PONDERACIÓN. Los factores de mérito para la prueba de Valoración de Antecedentes serán la educación y experiencia; la puntuación de estos factores se realizará sobre las condiciones de los aspirantes que excedan los Requisitos Mínimos previstos para el respectivo empleo.

En el presente Concurso, en la evaluación del factor educación, se tendrán en consideración la Educación Formal, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del presente Acuerdo.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 29 de 37

En el factor Experiencia se considerará la profesional, profesional relacionada, relacionada, laboral y docente, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del presente Acuerdo.

| PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| NIVEL/ FACTORES | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
| | Experiencia profesional relacionada | Experiencia profesional | Experiencia relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| Profesional | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| Técnico | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | |
| Asistencial | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | |

ARTÍCULO 32. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR EL FACTOR EDUCACIÓN EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Para la evaluación del factor educación, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, respecto de los títulos y estudios **adicionales** a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo y detallado en la OPECE, los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 31 del presente Acuerdo, para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación de la vacante, bien sea por grupo o planta o proceso.

Educación Formal: en la siguiente tabla se establece la puntuación para los títulos de educación formal relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación, bien sea por grupo o planta (Fiscalía y Policía Judicial) o con el proceso (Gestión y Apoyo Administrativo).

Empleos del nivel profesional: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 30 puntos.

| Nivel | Doctorado | Maestría | Especialización | Título Universitario Adicional |
|-------------|-----------|----------|-----------------|--------------------------------|
| Profesional | 30 | 20 | 15 | 10 |

Empleos del nivel técnico: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 20 puntos.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 30 de 37

| Nivel | Título Universitario | Especialización tecnológica | Tecnología | Especialización técnica | Técnica profesional adicional |
|---------|----------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------------------------------|
| Técnico | 20 | 10 | 15 | 5 | 5 |

Empleos del nivel asistencial: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 15 puntos.

| Nivel | Universitario | Especialización tecnológica | Tecnología | Especialización técnica | Técnica profesional |
|-------------|---------------|-----------------------------|------------|-------------------------|---------------------|
| Asistencial | 0 | 0 | 15 | 5 | 5 |

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se calificará de acuerdo con el número total de certificados relacionados con las funciones del empleo según su ubicación, por grupo o planta o por proceso según sea el caso, con fecha de expedición no mayor a 10 años, a partir de la fecha de cierre de inscripciones, de la siguiente manera:

| Número de Certificados | Puntaje | |
|------------------------|---------------|-------------------|
| | Nivel Técnico | Nivel Asistencial |
| 3 o más | 10 | 15 |
| 2 | 8 | 10 |
| 1 | 6 | 5 |

Educación Informal: La Educación Informal se calificará teniendo en cuenta el número total de horas certificadas de cursos relacionados con las funciones del empleo según su ubicación, por grupo o planta o por proceso, con fecha de expedición no mayor a 10 años, contados a partir de la fecha de cierre de la etapa de inscripciones, de la siguiente manera:

Empleos del nivel profesional, técnico y asistencial:

| INTENSIDAD HORARIA | PUNTAJE MÁXIMO |
|-----------------------|----------------|
| 160 o más horas | 10 |
| Entre 120 y 159 horas | 4 |
| Entre 80 y 119 horas | 3 |
| Entre 40 y 79 horas | 2 |
| Hasta 39 horas | 1 |



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 31 de 37

Los certificados de educación informal en los que no se establezca intensidad horaria, en ningún caso serán puntuados.

ARTÍCULO 33. CRITERIOS VALORATIVOS PARA PUNTUAR EL FACTOR EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

Nivel profesional

Experiencia Profesional:

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 10 |
| Entre 37 y 48 meses | 8 |
| Entre 25 y 36 meses | 6 |
| Entre 13 y 24 meses | 4 |
| De 1 a 12 meses | 2 |

Experiencia Profesional Relacionada:

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 30 |
| Entre 25 y 36 meses | 20 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

Experiencia docente:

| NUMERO DE HORAS CÁTEDRA ACUMULADAS | PUNTAJE MÁXIMO |
|------------------------------------|----------------|
| 100 o más | 10 |
| Entre 81 y 99 | 8 |
| Entre 61 y 80 | 6 |
| Entre 41 y 60 | 4 |
| De 20 a 40 | 2 |

Nivel Técnico y Asistencial:

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 35 |
| Entre 25 y 36 meses | 25 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA LABORAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 20 |
| Entre 37 y 48 meses | 15 |
| Entre 25 y 36 meses | 10 |
| Entre 13 y 24 meses | 5 |
| De 1 a 12 meses | 2 |



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 32 de 37*

ARTÍCULO 34. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La U.T Convocatoria FGN 2022, publicará los resultados de esta prueba a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, en la fecha que será informada con antelación, por este mismo medio.

En la publicación de resultados de la Valoración de Antecedentes se informará al aspirante de manera detallada el puntaje dado en cada factor (educación y experiencia), especificando sobre los documentos cargados por el aspirante, la respectiva valoración y observación.

Para consultar el resultado, el aspirante debe ingresar a la aplicación SIDCA2, con su usuario y contraseña, creados en la fase de registro e inscripción, en el cual pueden observar la calificación obtenida en cada uno de los factores que componen la prueba y la puntuación final ponderada, conforme al porcentaje establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 35. RECLAMACIONES FRENTE A LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. De conformidad con lo establecido en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes, los aspirantes podrán acceder a la valoración realizada a cada factor y presentar reclamaciones sobre sus resultados, cuando lo consideren necesario.

Las reclamaciones se deben presentar únicamente a través de la aplicación SIDCA2, las cuales serán atendidas y respondidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, por el mismo medio.

Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

ARTÍCULO 36. RESULTADOS DEFINITIVOS DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Una vez atendidas las reclamaciones, se publicarán los resultados definitivos de la prueba de valoración de antecedentes con los puntajes obtenidos, a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 37. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En caso de presentarse alguna de las situaciones previstas en el artículo 44 del Decreto Ley 020 de 2014, la Comisión de la Carrera Especial adelantará las actuaciones necesarias para dejar



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 33 de 37*

sin efectos, en forma total o parcial, el concurso o proceso de selección, con ocasión a la ocurrencia de situaciones irregulares allí previstas.

CAPÍTULO VII

LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 38. RESULTADOS CONSOLIDADOS. Con base en los resultados definitivos en cada una de las pruebas aplicadas en el Concurso de Méritos FGN 2022, la U.T Convocatoria FGN 2022, consolidará los resultados definitivos ponderados para cada aspirante, los cuales servirán de insumo para la conformación de las listas de elegibles. Estos resultados serán publicados en la aplicación SIDCA2, en fecha debidamente informada y para acceder a ellos cada aspirante ingresará con su usuario y contraseña creado en el momento del registro. Contra estos resultados consolidados no procede reclamación o recurso alguno.

ARTÍCULO 39. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. Según el artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, la U.T Convocatoria FGN 2022 conformará las listas de elegibles en estricto orden de mérito con base en los resultados obtenidos por los aspirantes en las pruebas, para su adopción por parte de la Comisión de la Carrera Especial, considerando la codificación efectuada de los empleos por grupo, planta o proceso, según sea el caso, de acuerdo con la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial -OPECE, para cada modalidad -ingreso y ascenso.

ARTÍCULO 40. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. Las Listas de Elegibles conformadas para cada codificación de empleo de acuerdo con la OPECE, resultado del presente concurso de méritos, se publicarán a través de la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, y en el enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 41. EXCLUSIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles, la Fiscalía General de la Nación o los aspirantes podrán solicitar a la U.T Convocatoria FGN 2022, la exclusión de cualquiera de sus integrantes siempre que se hubiera comprobado que:

1. No cumple requisitos para el ejercicio del empleo.
2. Aportó documentos falsos o adulterados para participar en el concurso o proceso de selección.
3. No superó las pruebas del concurso.
4. Fue suplantado por otra persona para la presentación de alguna de las pruebas previstas en el concurso.



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 34 de 37

5. Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
6. Realizó acciones o cometió fraude en el concurso.
7. Fue incluido en la lista de elegibles como consecuencia de un error aritmético en la sumatoria de los puntajes obtenidos en las distintas pruebas.
8. Como resultado del estudio de seguridad.
9. No cumple con los requisitos de participación en el concurso modalidad ascenso.

Recibida la solicitud de exclusión, la U.T Convocatoria FGN 2022, iniciará la actuación administrativa de que trata el inciso final del artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014, la que se comunicará por escrito al interesado, para que intervenga en la misma dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Dentro del término de diez (10) días hábiles, contados a partir del recibo de la intervención se adoptará la decisión de exclusión o no de la lista de elegibles. La decisión se notificará a través de la página oficial de la Fiscalía, y en la aplicación SIDCA2, contra la cual procede el recurso de reposición, en los términos del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO: El trámite de exclusión es responsabilidad de la U.T Convocatoria FGN 2022, el cual se realizará garantizando el debido proceso, de acuerdo con la causal que sea aplicable, salvo las ocasionadas por el resultado negativo del Estudio de Seguridad que se surtan al momento del nombramiento en período de prueba.

ARTÍCULO 42. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con lo previsto en el artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014, las listas de elegibles adquieren firmeza luego de su expedición y publicación. No obstante, la Fiscalía General de la Nación o los aspirantes podrán solicitar a la respectiva Comisión de la Carrera Especial excluir de la lista de elegibles en firme a cualquiera de sus integrantes, cuando haya comprobado alguna de las causales contenidas en la norma en cita, caso en el cual se deberá adelantar el trámite previsto en el artículo 41 del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 43. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 020 de 2014, los aspirantes que obtengan puntajes totales iguales dentro del concurso o proceso de selección ocuparán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en la persona que ostente condiciones para gozar de especial protección laboral. De persistir el empate, este se dirimirá con quien tenga derechos de carrera; de continuar dicha situación se nombrará a quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2º numeral 3º de la Ley 403 de 1997 o aquellos que la modifiquen, sustituyan o adicionen. Si persiste el empate, el nombramiento dependerá del puntaje obtenido por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas, teniéndose en cuenta en primer lugar la de conocimientos.



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 35 de 37*

PARÁGRAFO. La regla anterior de desempate se aplicará en todos los demás casos en donde se presente empate y de acuerdo con el número de vacantes a proveer, deba decidirse sobre quien recae el nombramiento.

ARTÍCULO 44. ESTUDIO DE SEGURIDAD. De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Decreto Ley 020 de 2014, antes de la expedición de la resolución de nombramiento en periodo de prueba, se realizará el estudio de seguridad de carácter reservado. Del resultado del estudio se determinará la conveniencia o no del ingreso de la persona a la Fiscalía General de la Nación. El resultado negativo genera la exclusión inmediata del aspirante de las listas de elegibles.

En virtud de lo anterior, una vez en firme las listas de elegibles o ejecutoriada la actuación administrativa que resuelve la solicitud de exclusión, según corresponda, la Fiscalía General de la Nación procederá de manera inmediata a realizar el estudio de seguridad a los elegibles que tienen la posibilidad de ser nombrados según la posición que ocupan en la lista de elegibles, en relación con el número de vacantes ofertadas.

PARÁGRAFO: Con la inscripción, el aspirante acepta que en el evento de formar parte de la lista de elegibles, en posición de mérito, la Fiscalía General de la Nación podrá acceder a la información que se requiera a efectos de realizar el Estudio de Seguridad, en las condiciones y bajo los parámetros que tenga establecidos.

ARTÍCULO 45. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el inciso cuarto del artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años, solo para las vacantes ofertadas en el presente concurso de méritos.

ARTÍCULO 46. NOMBRAMIENTO EN PERIODO DE PRUEBA. Una vez se cuente con las listas de elegibles en firme o ejecutoriada la actuación administrativa que resuelve la solicitud de exclusión, según corresponda, la Comisión de la Carrera Especial las enviará al nominador para que, en estricto orden de mérito, proceda a efectuar el nombramiento del aspirante en período de prueba en el empleo objeto del concurso.

Una vez efectuado el estudio de seguridad, se procederá a efectuar el nombramiento en período de prueba, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al recibo de la lista de elegibles por parte del nominador.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el párrafo del artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, cuando la lista de elegibles elaborada como resultado del concurso esté conformada por un número menor de aspirantes al de los empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en periodo de prueba y



*Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 36 de 37*

retirar del servicio a los provisionales, tendrá en cuenta la condición de padre o madre cabeza de familia, de discapacidad y de prepensionados, en los términos de las normas de seguridad social vigentes.

PARÁGRAFO 2: Teniendo en cuenta el carácter global de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, los nombramientos en período de prueba se realizarán con base en estrictas necesidades del servicio, en el área o dependencia dentro de la estructura orgánica de la Entidad, conservando la ubicación de la vacante en el Grupo o Planta o Proceso o Subproceso en el cual fue identificado en la OPECE.

PARAGRAFO 3: El aspirante que, ocupando un lugar de elegibilidad, y en el eventual caso que deba ser nombrado en período de prueba en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, deberá acreditar el cumplimiento de lo establecido en la Ley 47 de 1993, así como todos los demás requisitos legales para efectos del respectivo nombramiento.

ARTÍCULO 47. TÉRMINO Y APROBACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA: De conformidad con el artículo 41 del Decreto Ley 020 de 2014, el período de prueba tendrá una duración de seis (6) meses. Vencido este término, dentro de los diez (10) días siguientes, el servidor será evaluado en su desempeño laboral con base en los instrumentos y condiciones establecidos para tal efecto en la Fiscalía General de la Nación.

Superado el período de prueba, el servidor adquiere los derechos de carrera, los cuales deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de Inscripción de Carrera Especial. Si la evaluación del período de prueba es insatisfactoria, el nombramiento del servidor deberá ser declarado insubsistente.

El servidor público con derechos de carrera especial que supere un concurso en la modalidad ascenso, será nombrado en período de prueba, al final del cual y de obtener calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral, se le actualizará su inscripción en el Registro Público de Inscripción de Carrera Especial. En caso contrario, regresará al empleo del cual es titular y conservará su inscripción en el Registro.

Durante el periodo de prueba de los servidores con derechos de carrera, el empleo del cual es titular quedará vacante de forma temporal y podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.

PARÁGRAFO. Teniendo en cuenta el carácter global de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y atendiendo a estrictas necesidades del servicio, una vez vencido el período de prueba, el empleo objeto del presente concurso podrá ser reubicado dentro de la planta de personal, así como el servidor podrá ser trasladado dentro de la planta de



Continuación Acuerdo No.001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera".
Página 37 de 37

personal, de conformidad con lo señalado en el artículo 86 y siguientes del Decreto Ley 021 de 2014.

ARTÍCULO 48. ANEXOS. Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo No. 1 Oferta Pública de Empleos de la Carrera Especial – OPECE, el cual se encuentra adjunto a esta publicación, en la página oficial de la Fiscalía General de la Nación www.fiscalia.gov.co, a través del enlace al sitio web <https://sidca2.unilibre.edu.co>.

ARTÍCULO 49. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en numeral 3 del artículo 3° del Decreto Ley 020 de 2014.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los veinte (20) días del mes de febrero de dos mil veintitrés (2023)

COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL

LILIA INÉS SANÍN DÍAZ

Presidenta

Delegada del Fiscal General de la Nación

LEYLA ELOISA RIVERA PEREZ

Subdirectora Nacional de Talento Humano

SANDRA MERCEDES PAREDES CASADIEGO

Representante Principal de los Empleados



**ACUERDO No. 001 DE 2023
(20 de febrero de 2023)**

“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”

ANEXO No. 1

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL – OPECE

1. Estructura de la identificación de los empleos y vacantes

I – 110 - 01 - (16)

**Modalidad – Denominación del empleo – Grupo o Proceso o Subproceso –
(Cantidad de Vacantes)**

2. Codificación

2.1. Modalidad

| MODALIDAD | CÓDIGO |
|-----------|--------|
| Ascenso | A |
| Ingreso | I |

2.2. Denominación de los empleos.

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO |
|--------------------------|---|--------|
| Profesional | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DEL CIRCUITO ESPECIALIZADOS | 101 |
| | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES DE CIRCUITO | 102 |
| | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES MUNICIPALES Y PROMISCUOS | 103 |
| | INVESTIGADOR EXPERTO | 104 |
| | PROFESIONAL INVESTIGADOR III | 105 |
| | PROFESIONAL INVESTIGADOR II | 106 |
| | PROFESIONAL INVESTIGADOR I | 107 |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | 108 |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO I | 112 |
| | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | 109 |
| | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | 110 |
| PROFESIONAL DE GESTIÓN I | 111 | |
| Técnico | AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD II | 201 |
| | AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD IV | 202 |
| | ASISTENTE DE FISCAL I | 203 |
| | ASISTENTE DE FISCAL II | 204 |
| | ASISTENTE DE FISCAL III | 205 |
| | ASISTENTE DE FISCAL IV | 206 |
| | TÉCNICO I | 208 |

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓDIGO |
|-------------|-------------------------------|--------|
| | TÉCNICO II | 209 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR I | 213 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR II | 214 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR III | 211 |
| | TÉCNICO INVESTIGADOR IV | 212 |
| Asistencial | ASISTENTE II | 302 |
| | AUXILIAR I | 303 |
| | AUXILIAR II | 304 |
| | SECRETARIO ADMINISTRATIVO I | 305 |
| | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | 306 |
| | SECRETARIO ADMINISTRATIVO III | 307 |
| | CONDUCTOR I | 308 |
| | CONDUCTOR II | 309 |

2.3. Procesos Sistema Integrado de Gestión – SIG-

| GRUPO | TIPO PROCESO | PROCESO | SUBPROCESO | CÓDIGO | |
|--------------------------------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------|--------|----|
| FISCALIA | | | | 01 | |
| POLICÍA JUDICIAL | | | | 02 | |
| GESTIÓN Y APOYO ADMINISTRATIVO | MISIONAL | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN | | 10 | |
| | MISIONAL | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN | CRIMINALISTICA | 11 | |
| | | | PROTECCIÓN Y ASISTENCIA | 12 | |
| | SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA | CONTROL DISCIPLINARIO | | 51 | |
| | | | GESTIÓN JURÍDICA | | 46 |
| | | | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | 43 |
| | | | GESTIÓN CONTRACTUAL | | 41 |
| | | | GESTIÓN FINANCIERA | | 45 |
| | | | GESTIÓN TIC | | 47 |
| | | | GESTIÓN BIENES | | 42 |
| | | GESTIÓN DOCUMENTAL | | 44 | |

3. Estructura de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial – OPECE

| GRUPO | PROCESO | SUBPROCESO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO OPECE | VACANTES | |
|-------------------------------------|--------------|-----------------------|---|----------------|----------|---------|
| | | | | | ASCENSO | INGRESO |
| FISCALIA | | | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES PENALES DEL CIRCUITO ESPECIALIZADOS | A-101-01-(20) | 20 | |
| | | | | I-101-01-(16) | | 16 |
| | | | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES DE CIRCUITO | A-102-01-(60) | 60 | |
| | | | | I-102-01-(74) | | 74 |
| | | | FISCAL DELEGADO ANTE JUECES MUNICIPALES Y PROMISCUOS | A-103-01-(25) | 25 | |
| | | | | I-103-01-(109) | | 109 |
| | | | ASISTENTE DE FISCAL IV | A-206-01-(11) | 11 | |
| | | | | I-206-01-(11) | | 11 |
| | | | ASISTENTE DE FISCAL III | A-205-01-(11) | 11 | |
| | | | | I-205-01-(10) | | 10 |
| | | | ASISTENTE DE FISCAL II | A-204-01-(60) | 60 | |
| | | | | I-204-01-(71) | | 71 |
| | | ASISTENTE DE FISCAL I | I-203-01-(7) | | 7 | |
| POLICÍA JUDICIAL | | | INVESTIGADOR EXPERTO | I-104-02-(7) | | 7 |
| | | | PROFESIONAL INVESTIGADOR III | I-105-02-(9) | | 9 |
| | | | PROFESIONAL INVESTIGADOR II | I-106-02-(4) | | 4 |
| | | | PROFESIONAL INVESTIGADOR I | I-107-02-(13) | | 13 |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR IV | A-212-02-(10) | 10 | |
| | | | | I-212-02-(136) | | 136 |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR III | A-211-02-(3) | 3 | |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR II | A-214-02-(86) | 86 | |
| | | | | I-214-02-(114) | | 114 |
| | | | TÉCNICO INVESTIGADOR I | I-213-02-(34) | | 34 |
| | | | AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD IV | I-202-02-(6) | | 6 |
| AGENTE DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD II | A-201-02-(3) | 3 | | | | |

| GRUPO | PROCESO | SUBPROCESO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO OPECE | VACANTES | |
|--------------------------------|-------------------|---------------------------------|-------------------------------|---------------------------|--------------|---------|
| | | | | | ASCENSO | INGRESO |
| GESTIÓN Y APOYO ADMINISTRATIVO | MISIONAL | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | I-108-10-(2) | | 2 |
| | | | PROFESIONAL ESPECIALIZADO I | A-112-10-(1) | 1 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | A-109-10-(6) | 6 | |
| | | | | I-109-10-(8) | | 8 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-10-(23) | | 23 |
| | | | TÉCNICO II | A-209-10-(15) | 15 | |
| | | | | I-209-10-(22) | | 22 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO III | I-307-10-(1) | | 1 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-10-(3) | | 3 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO I | I-305-10-(2) | | 2 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-10-(4) | | 4 |
| | | | ASISTENTE II | I-302-10-(3) | | 3 |
| | | CONDUCTOR II | I-309-10-(7) | | 7 | |
| | | CONDUCTOR I | I-308-10-(5) | | 5 | |
| | | CRIMINALISTICA | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | A-109-11-(2) | 2 | |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-11-(1) | | 1 |
| | | PROTECCIÓN Y ASISTENCIA | TÉCNICO I | I-208-12-(1) | | 1 |
| | | SEGUIMIENTO CONTROL Y MEJORA / | CONTROL DISCIPLINARIO | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-51-(1) | |
| | PROCESOS DE APOYO | GESTIÓN JURÍDICA | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | I-108-46-(1) | | 1 |
| | | | ASISTENTE II | I-302-46-(1) | | 1 |
| | | GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | I-108-43-(1) | | 1 |
| | | | PROFESIONAL ESPECIALIZADO I | A-112-43-(1) | 1 | |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | I-109-43-(2) | | 2 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-43-(2) | | 2 |
| | | | TÉCNICO II | I-209-43-(2) | | 2 |
| | | | TÉCNICO I | I-208-43-(1) | | 1 |
| | AUXILIAR I | I-303-43-(1) | | 1 | | |



Continuación Anexo No. 1 OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL –OPECE, Acuerdo No. 001 de 2023 "Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera"

Página 5 de 5

| GRUPO | PROCESO | SUBPROCESO | DENOMINACIÓN DEL EMPLEO | CÓDIGO OPECE | VACANTES | |
|--------------|---------|---------------------|------------------------------|--------------|------------|------------|
| | | | | | ASCENSO | INGRESO |
| | | GESTIÓN CONTRACTUAL | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | I-109-41-(1) | | 1 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-41-(1) | | 1 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN I | I-111-41-(1) | | 1 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-41-(1) | | 1 |
| | | GESTIÓN FINANCIERA | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-45-(2) | | 2 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-45-(1) | | 1 |
| | | | AUXILIAR II | I-304-45-(1) | | 1 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-45-(2) | | 2 |
| | | GESTIÓN TIC | PROFESIONAL DE GESTIÓN III | I-109-47-(2) | | 2 |
| | | | PROFESIONAL DE GESTIÓN II | I-110-47-(1) | | 1 |
| | | | TÉCNICO I | I-208-47-(1) | | 1 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-47-(1) | | 1 |
| | | GESTIÓN DE BIENES | TÉCNICO II | I-209-42-(1) | | 1 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO I | I-305-42-(1) | | 1 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-42-(1) | | 1 |
| | | | CONDUCTOR II | I-309-42-(5) | | 5 |
| | | GESTIÓN DOCUMENTAL | TÉCNICO I | I-208-44-(1) | | 1 |
| | | | SECRETARIO ADMINISTRATIVO II | I-306-44-(1) | | 1 |
| | | | AUXILIAR I | I-303-44-(2) | | 2 |
| TOTAL | | | | | 314 | 742 |

Cartagena de Indias D. T. y C., octubre 25 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022
E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación a los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-108-43(1)-114045**

Solicitud: Acceso a pliego de pruebas aplicadas, hoja de respuestas entregada por el concursante, hoja de anotaciones y hoja de claves de respuestas correctas.

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional Especializado II, Código OPECE I-108-43(1), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES (BÁSICA), FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES** publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba.

Aprovecho la oportunidad para **solicitarles** de manera expresa lo siguiente:

Primero. El acceso al material de las pruebas escritas (copia del pliego) aplicadas en septiembre 10 de 2023, así como de la hoja de respuestas marcada y entregada por la suscrita, la hoja en donde se realizaron anotaciones y de la hoja de las claves de respuestas correctas según la institución de educación superior que aplicó la mencionada prueba. Lo anterior, con el propósito de poder contar con los elementos de juicio que me permitan sustentar y complementar esta reclamación. Lo anteriormente expuesto dado que me resulta físicamente imposible recordar todas las preguntas con el objeto de contrastar cuáles son las respuestas correctas e incluso, para dilucidar si estas comprendieron en efecto las temáticas o las materias que correspondían.

Segundo. En consonancia con lo anterior, pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se

indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo el entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.

Sexto. Teniendo en cuenta el resultado de las pruebas fue fijado en la dirección electrónica referenciada el día 24 de octubre de 2023 y es posible hacer las reclamaciones hasta las 23:59 horas del 31 de octubre de 2023, según se informó en la página del aplicativo SIDCA 2., solicito se suspendan los términos para sustentar la reclamación a la que tengo derecho, hasta tanto pueda tener acceso a la documentación e información que mediante el presente escrito solicito y una vez cumplida dicha diligencia, contar con la oportunidad para complementarla. O en su defecto, se fije fecha para acceder a la documentación y posteriormente se habilite una nueva oportunidad para complementar la reclamación.

Séptimo. Una vez tenga acceso al material de las pruebas me reservo el derecho de desarrollar la reclamación en tópicos distintos a los limitados y preconcebidos que aparecen en la pestaña del aplicativo para efectos de su radicación.

Octavo. Solicito atender este requerimiento de manera oportuna para que no se haga nugatorio mi derecho a reclamar, y, se me permita interponer los recursos ordinarios de ley debidamente sustentados, dentro del término correspondiente. Atendiendo a las anteriores peticiones es como se pueden materializar mis derechos constitucionales y legales de defensa y contradicción, mérito, acceso a cargos públicos, entre otros.

En estos términos interpongo la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3 183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZ' with a flourish.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., octubre 25 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022
E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación a los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Solicitud: Acceso a pliego de pruebas aplicadas, hoja de respuestas entregada por el concursante, hoja de anotaciones y hoja de claves de respuestas correctas.

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional de Gestión III, Código OPECE I-10943(2), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES, FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES** publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba.

Aprovecho la oportunidad para **solicitarles** de manera expresa lo siguiente:

Primero. El acceso al material de la prueba escrita (copia del pliego) aplicadas en septiembre 10 de 2023, así como de la hoja de respuestas marcada y entregada por la suscrita, la hoja en donde se realizaron anotaciones y de la hoja de las claves de respuestas correctas según la institución de educación superior que aplicó la mencionada prueba. Lo anterior, con el propósito de poder contar con los elementos de juicio que me permitan sustentar y complementar esta reclamación. Lo anteriormente expuesto dado que me resulta físicamente imposible recordar todas las preguntas con el objeto de contrastar cuáles son las respuestas correctas e incluso, para dilucidar si estas comprendieron en efecto las temáticas o las materias que correspondían.

Segundo. En consonancia con lo anterior, pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, que me permita entender de dónde salió el puntaje; se explique si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo en entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.

Sexto. Teniendo en cuenta el resultado de las pruebas fue fijado en la dirección electrónica referenciada el día 24 de octubre de 2023 y es posible hacer las reclamaciones hasta las 23:59 horas del 31 de octubre de 2023, según se informó en la página del aplicativo SIDCA 2., solicito se suspendan los términos para sustentar la reclamación a la que tengo derecho, hasta tanto pueda tener acceso a la documentación e información que mediante el presente escrito solicito y una vez cumplida dicha diligencia, contar con la oportunidad para complementarla. O en su defecto, se fije fecha para acceder a la documentación y posteriormente se habilite una nueva oportunidad para complementar la reclamación.

Séptimo. Una vez tenga acceso al material de las pruebas me reservo el derecho de desarrollar la reclamación en tópicos distintos a los limitados y preconcebidos que aparecen en la pestaña del aplicativo para efectos de su radicación.

Octavo. Solicito atender este requerimiento de manera oportuna para que no se haga nugatorio mi derecho a reclamar, y, se me permita interponer los recursos ordinarios de ley debidamente sustentados, dentro del término correspondiente. Atendiendo a las anteriores peticiones es como se pueden materializar mis derechos constitucionales y legales de defensa y contradicción, mérito, acceso a cargos públicos, entre otros.

En estos términos interpongo la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'RZC', written in a cursive style.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., noviembre 20 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Complementación Reclamación por los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-108-43(1)-114045**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.76.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia al Cargo de **Profesional Especializado II, número de inscripción I-108-43 (1)-114045**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **Complementar la reclamación** en contra de la calificación de las pruebas escritas publicado el pasado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

➤ **FUNDAMENTOS DE LA COMPLEMENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN**

A partir de la breve revisión que hice el pasado 19 de octubre del año en curso, con las limitaciones en tiempo que me impidieron hacer la verificación de TODAS las pruebas, hojas y en materia de anotaciones, sustento el complemento de la reclamación en los siguientes términos:

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA GENERAL.**

Pregunta número 7, en la cual preguntan por la manera como se puede lograr que una presentación se reproduzca autónomamente sin disponer de internet.

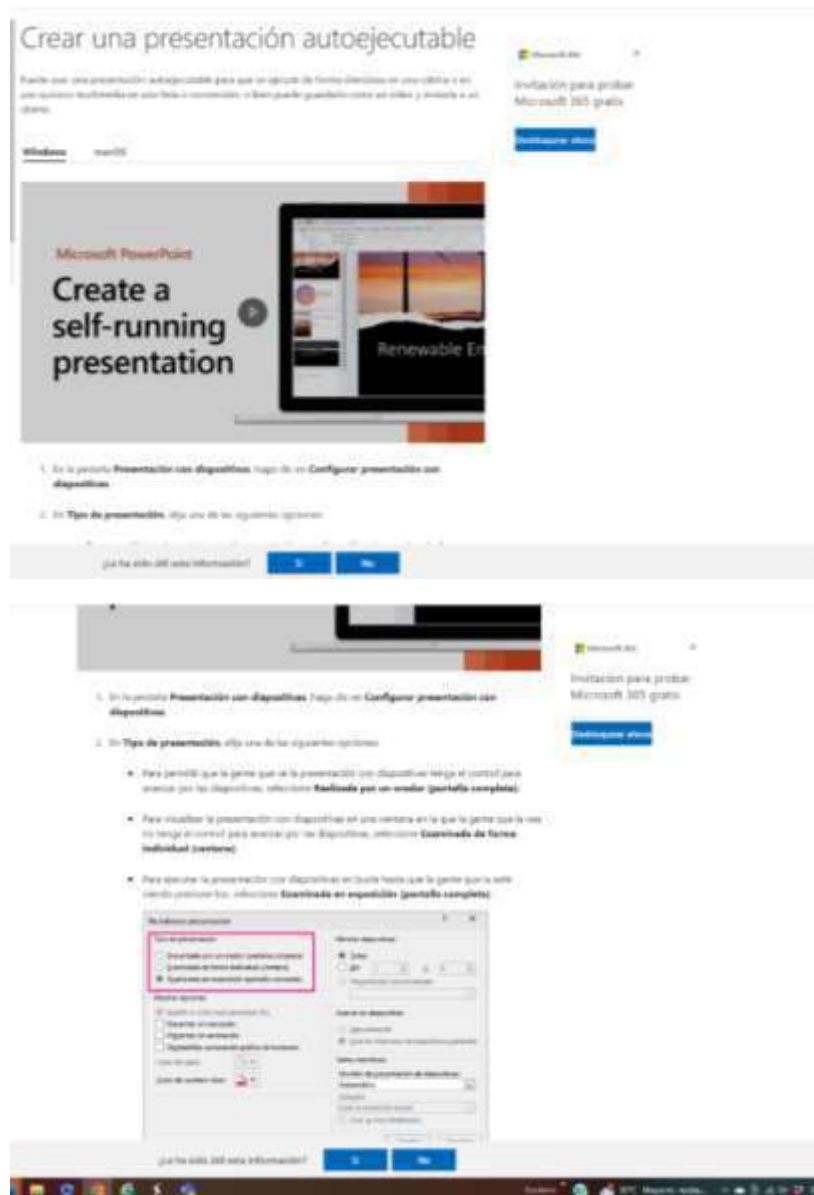
La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, grabarla y compartiendo video.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, activar la herramienta de avance filmina.

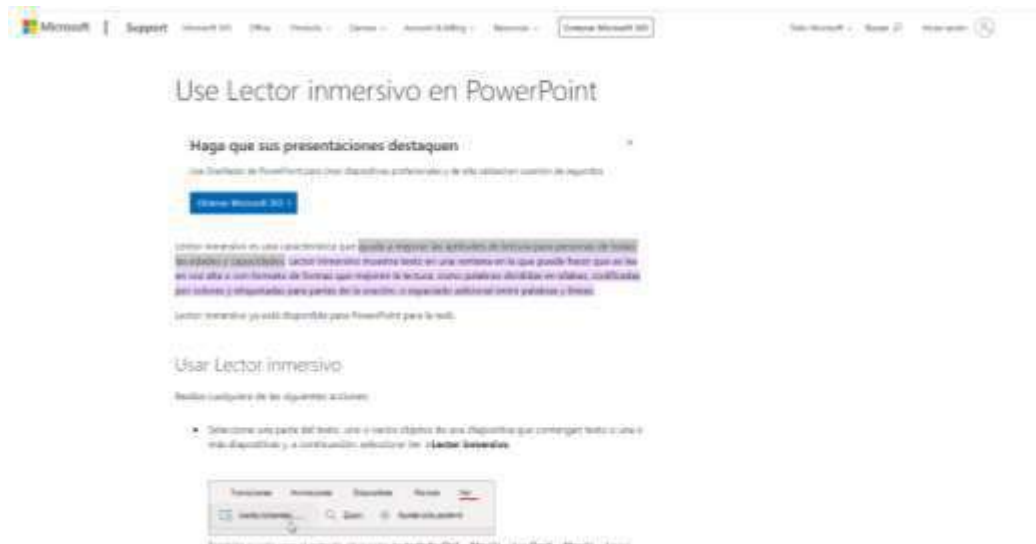
Motivo de inconformidad.

No compartimos la pregunta porque es amplia y admite múltiples soluciones. Varias de las alternativas presentadas son válidas, destacándose una como más adecuada, como lo explicamos a renglón seguido.

No compartimos la respuesta señalada como correcta porque es la manera menos adecuada de dar solución a la problemática planteada porque Power Point cuenta con esa herramienta, tal como lo indicó la suscrita en la opción escogida. En efecto, el avance de filmina o presentación autoejecutable atiende a dicha necesidad, según se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/crear-una-presentaci%C3%B3n-autoejecutable-57fc41ae-f36a-4fb5-94a3-52d5bc466037> donde se señala el siguiente procedimiento:



Por el contrario, para facilitar la lectura, -que es lo que se indaga en la pregunta-, Power Point ofrece la herramienta del lector inmersivo que “[...] *ayuda a mejorar las aptitudes de lectura para personas de todas las edades y capacidades*”, como bien se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/use-lector-inmersivo-en-powerpoint-1d205463-4145-4952-958e-0e823af3bb7b#:~:text=Lector%20inmersivo%20muestra%20texto%20en,adicional%20entre%20palabras%20y%20%C3%ADneas.>



Petición Principal: En gracia de discusión, si se considerara la pregunta como viable, a pesar de su amplitud, tendríamos que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita, porque PP desarrolló la herramienta con los fines indicados en la pregunta, por lo que se torna impertinente la inclusión de una tabla de contenido con textos con encabezados que, como lo podrán verificar, tiene un propósito distinto. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 9, en la cual preguntan por la herramienta que permite la construcción colectiva de un documento.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, combinación aporte autores.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, revisión de cambios.

Motivo de inconformidad.

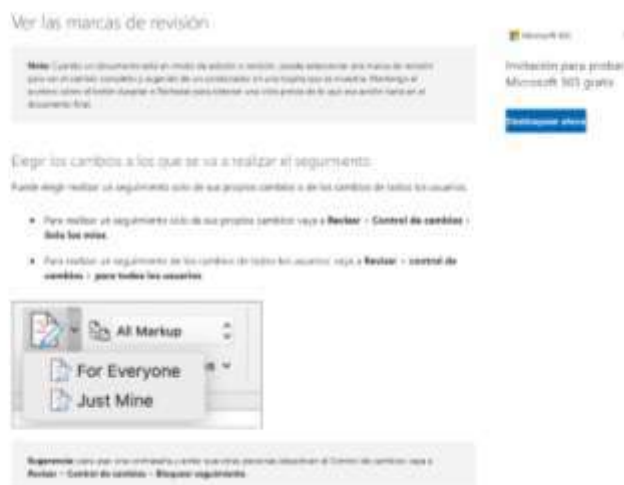
Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, ya que la herramienta combinación de aportes de los autores NO existe. No tiene ningún referente en las páginas de *soporte de window*.

Por el contrario, la herramienta que sí existe y que facilita la construcción de un documento a varias manos es *control de cambios*, que posibilita que todos los autores hagan sus aportes y hacer revisiones, esto es, verificar quién hizo qué, como bien se explica en el link

<https://support.microsoft.com/es-es/office/v%C3%ADdeo-usar-el-control-de-cambios-y-mostrar-las-revisiones-3faf8a07-26ed-4b76-b6a0-43cca013e6d3#:~:text=Seleccione%20Revisar%20%3E%20Control%20de%20cambios,hecha%20permanece%20en%20el%20documento.>



Las marcas de revisión permiten además hacer seguimiento a los aportes de cada autor como lo señala el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/realizar-un-seguimiento-de-los-cambios-en-word-197ba630-0f5f-4a8e-9a77-3712475e806a> así:



Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita por la inexistencia de la herramienta que se tiene como acertada. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 14, en la cual preguntan acerca de ante qué dependencia podemos acudir en caso de requerir información relativa al mapa de procesos, desafíos del Acuerdo de Paz y la visión 2024.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, Gestión de Talento Humano y Gestión Jurídica.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **a)** es decir, Planeación y relacionamiento institucional.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, porque Talento Humano y Gestión Jurídica atendiendo sus funciones no manejan los insumos informativos a los que se refiere a la pregunta. Lo anterior lo pueden verificar en los siguientes links: (Todos los presentados a continuación extraídos de la página de la entidad y que se pueden ubicar a través de la siguiente ruta de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/mapas-y-cartas-descriptivas-de-los-procesos/>):

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestio%CC%81n-del-Talento-Humano.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestion-Juridica.pdf>

En efecto, Talento Humano se ocupa de *“Proveer y administrar el recurso humano de la Entidad en las fases de ingreso, permanencia y desvinculación, con la implementación de los planes y programas de acuerdo con las normas y reglamentación vigente, para fortalecer las competencias, promover la seguridad y salud en el trabajo, la calidad vida de sus servidores y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales”*. Mientras Gestión Jurídica es la encargada de *“Asesorar al Fiscal General de la Nación y a las dependencias en los temas constitucionales y legales atinentes a la Entidad, ejercer la representación judicial de la Fiscalía General de la Nación en los procesos administrativos, extrajudiciales y judiciales en los que tiene calidad de parte o interviniente, gestionar la recuperación de dinero bienes, muebles e inmuebles a través del proceso de cobro coactivo dentro del marco legal y constitucional aplicable para proteger los intereses y el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como asumir el conocimiento de la etapa de juzgamiento y fallar en primera instancia las actuaciones disciplinarias contra los funcionarios de la entidad por hechos ocurridos hasta el 13 de enero de 2021”*.

Por el contrario, Planeación y Relacionamiento institucional teniendo en cuenta sus funciones y competencias sí están en capacidad de brindar la información requerida para la preparación del informe tal como lo pueden corroborar en los siguientes links:

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Planeacion-Estrategica.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Comunicacio%CC%81n-y-Relacionamiento-Institucional.pdf>

Así las cosas, mientras Planeación se ocupa en líneas generales de *“Establecer las directrices estratégicas y presupuestales de la gestión institucional a través de lineamientos, planes y proyectos que soporten a las diferentes áreas en el cumplimiento de la misión y faciliten el logro de la visión institucional”*, Relacionamento Institucional, se encarga de *“Diseñar e implementar estrategias para dar a conocer el quehacer de la entidad, fortalecer la comunicación pública y generar comunicación de pertenencia y confianza al interior de la Fiscalía General de la Nación, en el marco de su misión institucional”*.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque existe una relación necesaria y funcional entre las áreas seleccionadas y los insumos informativos. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA FUNCIONAL.
(FUNCIONAL 1)**

Pregunta número 22, en la cual preguntan específicamente acerca de las consecuencias de la inasistencia a la audiencia de Pacto de cumplimiento.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, presentar si quiera prueba sumaria que justifique ausencia.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, justificar dentro de los 3 días siguientes la ausencia a través de algún soporte probatorio.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque lo que se cuestiona de manera puntual es cuál es la consecuencia, (esto es la sanción), que se desprende de no asistir a la audiencia de Pacto de cumplimiento de que trata la Ley 472 de 1998, que regula las Acciones populares. La respuesta se encuentra dentro del mismo compendio normativo al indicar:

*“(…) **ARTÍCULO 27.- Pacto de Cumplimiento... La intervención del Ministerio Público y de la entidad responsable de velar por el derecho o interés colectivo será obligatorio.***

La inasistencia a esta audiencia por parte de los funcionarios competentes hará que incurra en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo. (Negrillas y subrayado fuera del texto).

En este orden de ideas resulta claro que la consecuencia que se deriva de la no comparecencia a la audiencia es que tal proceder se tiene como causal de mala conducta susceptible de ser sancionada disciplinariamente con una destitución del cargo y que la misma se extiende al agente del Ministerio Público o el de la entidad, (en este caso el funcionario de la Fiscalía), encargado de asegurar el cumplimiento del derecho o interés

colectivo. Incluso se podría hablar de que una consecuencia también podría ser el que se tenga por fallida la audiencia al tenor de lo expuesto en la mencionada disposición.

El Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección primera, C. P. Marco A. Velilla Moreno en sentencia de agosto 30 de 2007, rad. 15001-23-31-000-2004-00143-01(AP) va más allá señalando: *“En sentencia del 25 de agosto de 2001 proferida por la Sección Primera del Consejo de Estado dentro de la AP-15001-23-31-000-2000-2099-01, con ponencia del Consejero Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, se precisó que del texto del artículo antes transcrito claramente se advierte que para efectos de la audiencia especial de pacto de cumplimiento la Ley 472 de 1998 únicamente previó que la inasistencia a la misma por parte de los funcionarios competentes, constituía causal de mala conducta, sancionable con la destitución del cargo. Sin embargo, el artículo 44, ibídem, señala que “En los procesos por acciones populares se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil y del Código Contencioso Administrativo, dependiendo de la jurisdicción que le corresponda, en los aspectos no regulados en la presente ley, mientras no se opongan a la naturaleza y finalidad de tales acciones”, lo cual, en principio, permite considerar que el juzgador está autorizado para acudir a otras disposiciones que sí prevén la sanción pecuniaria como consecuencia de la inasistencia a una audiencia o diligencia, verbigracia, el artículo 74 de la Ley 446 de 1998, 101 del C. de P.C., o el artículo 114 del C.C.A.. Claro está, que no puede perderse de vista que además de esas normas, citadas a manera de ejemplo en sentencia proferida en el año 2001 para resolver ese caso concreto en ese momento y en lo que resultare pertinente, también cabe tener presente el artículo 39 del C. de P.C. relacionado con los poderes disciplinarios del juez, en virtud de cuyo numeral 1° dicho funcionario puede “sancionar con multas de dos a cinco salarios mínimos mensuales a sus empleados, a los demás empleados públicos, y a los particulares que sin justa causa incumplan las órdenes que les imparta en ejercicio de sus funciones o demoren su ejecución.”. Posteriormente, en sentencia del 6 de octubre de 2005, proferida dentro de la acción popular 90074, con ponencia de la Consejera Dra. María Claudia Rojas Lasso, se dispuso: “Advierte la Sala, que en adelante, en caso de no asistencia de la parte actora a la audiencia de Pacto de Cumplimiento deberá el a-quo imponer a ésta las sanciones previstas en la ley.”. A partir de tal precedente se ha venido advirtiendo que la inasistencia del actor a la audiencia de pacto de cumplimiento, sin que se excusara por ello o la justificara, no debe pasarse por alto, razón por la cual ha encontrado necesario recordar que, en adelante, cuando ello ocurra, se tiene el deber de imponer las sanciones previstas en la ley”.* (Negrillas fuera del texto)

Así las cosas, la pregunta no dice, por ejemplo, qué afirmación se puede hacer respecto a la inasistencia a la audiencia, para que se tenga por acertada la respuesta marcada por los operadores de la prueba, sino cuál es la consecuencia, sanción o efecto que surge por la ausencia en la citada audiencia.

Petición: solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta. La prueba no ofrece dentro de las opciones de respuesta la alternativa correcta atendiendo el sustento normativo y jurisprudencial señalado anteriormente.

Pregunta número 31, en la cual se plantea el caso de un funcionario que formula una queja por presunta persecución laboral dado que en su sentir fue trasladado por no agilizar más de 30 procesos atrasados.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, no es posible recibir la queja sin perjuicio de que el quejoso pueda solicitar la revisión de su situación.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, aclarar los hechos para confirmar el cargo del presunto victimario.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la Ley 1010 de 2006 no faculta al Comité de Convivencia Laboral para abstenerse de recibir la queja, y la Resolución No. 1234 de agosto 11 de 2021 expedida por el Fiscal General de la Nación, *"Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones"*, tampoco lo hace, ni lo puede hacer, ya que debe sujetarse a la preceptiva legal.

Tan cierto es lo anterior que aun en el caso de que la queja no cumpla los requisitos mínimos, el artículo 15 de la resolución prevé que el Comité debe recibirla, le concede un término adicional al quejoso para que haga las aclaraciones y complementaciones a que haya lugar, y en el evento de que no lo hiciera se tendrá por desistida y se procederá a su archivo.

Adicionalmente, el Comité no está habilitado para juzgar a priori las situaciones fácticas planteadas y asegurar si constituye o no acoso. De hecho, la información planteada en el enunciado de la pregunta no permite dilucidar si en efecto el traslado fue un acto de persecución y si la exigencia de agilización corresponde a una necesidad objetiva del servicio o no.

Por el contrario, lo que corresponde es darle el trámite trasladando la misma al presunto victimario para que se pronuncie, etc. tal como lo señalamos al escoger la opción que da luz verde a la continuidad del trámite.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque se deben aclarar los hechos a partir del traslado al presunto agresor e impartir el trámite que corresponde. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 32, en la cual se plantea la validación del caso para la presentación ante el Comité de Convivencia Laboral.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, explicar al presunto agresor que porque como la queja es sobre celeridad del trabajo resulta improcedente.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, indicar al presunto victimario que allegue los soportes que sustenten su proceder.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque la Ley 1010 de 2006, y mucho menos la Resolución No. 1234 de agosto 11 de 2021 contemplan que antes de la queja llegue al Comité existe

una instancia que haga filtro de la situación para efectos de su validación. Por el contrario, al tener un carácter confidencial el Comité es quien debe conocer el contenido de la queja.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la Ley 1010 de 2006, y mucho menos la Resolución No. 1234 de agosto 11 de 2021 expedida por el Fiscal General de la Nación, facultan al “filtro del Comité” o al Comité de Convivencia Laboral a hacer juicios preliminares para determinar la improcedencia de la queja, sino que deben agotar el procedimiento correspondiente que conduzcan a tal convencimiento, especialmente del quejoso a partir de la pedagogía que se le brinde.

Tampoco es cierto que la exigencia de celeridad *per se* permita descartar de plano la existencia de un acoso laboral, porque la carga excesiva de trabajo y el brusco cambio del lugar de trabajo son conductas que pueden tipificar la persecución laboral. En este orden de ideas solo a partir de la acreditación por parte del presunto agresor de que la necesidad del servicio justifique tal volumen de trabajo, que todos los trabajadores tienen la misma carga, etc. es que se puede excluir el comportamiento como constitutivo de acoso laboral. Y en tal sentido fue la respuesta escogida por la suscrita.

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque solo a partir del pronunciamiento y pruebas presentadas por el presunto agresor es que se puede impartir el trámite que corresponde. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 34, en la cual se plantea la existencia de una vacante de un cargo de carrera, frente a la cual un empleado en provisionalidad muestra interés expresando sea tenido en cuenta por su buen desempeño.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, explicar que el nombramiento procede en provisionalidad para lo cual se debe llenar el perfil del cargo.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, nombrar en periodo de prueba en la vacante.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque es amplia, general, abstracta y por lo tanto susceptible de ser contestada a través de varias opciones, por lo que no corresponde al perfil de preguntas que puede ser evaluada en un concurso de méritos dado que solo hay lugar a una única respuesta de acuerdo con las reglas del juego. Es claro que una vacante de carrera se puede suplir con un nombramiento en provisionalidad siempre y cuando, por su puesto, el interesado llene los requisitos mínimos.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque es más ambigua que la pregunta, dado que con todas sus falencias plantea una situación problémica y la opción que se tiene como correcta se limita a brindar una información bastante general porque es obvio que a falta de un concurso de méritos procede el nombramiento provisional, para lo cual es imperioso cumplir las condiciones mínimas que el cargo exige.

Por el contrario, la opción marcada por la suscrita abre el camino para que el funcionario que no está inscrito en carrera pueda acceder a otro cargo en provisionalidad, para lo cual debe cumplir con el periodo de prueba, dado que tiene que demostrar el cumplimiento de condiciones e idoneidad frente al nuevo cargo.

En efecto, el artículo 11 del Decreto 020 de 2014 en su numeral 3º establece lo siguiente: *"(...) Los cargos de carrera especial vacantes de manera definitiva también podrán proveerse mediante nombramiento provisional con personas no seleccionadas por el sistema de méritos, mientras se provee el empleo a través de concurso o proceso de selección.*

Mas adelante la disposición señala: *"Artículo 76. Evaluación de periodo de prueba. Vencido el periodo de prueba, dentro de los diez (10) días siguientes, el servidor será evaluado en su desempeño laboral con base en los instrumentos y condiciones que defina la respectiva entidad..."*

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 35, en la cual, frente a la existencia de una vacante de un cargo de carrera, una funcionaria de carrera afirma se le tenga preferencia y se le provea el cargo a través de la figura del encargo.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, explicar que la vacante se proveerá con quien responda al perfil del cargo.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, estudiar su solicitud y se le indica que el cargo se proveerá con quien tenga la mejor evaluación de desempeño.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque es amplia, general, abstracta y por lo tanto susceptible de ser contestada a través de varias opciones, por lo que no corresponde al perfil de preguntas que puede ser evaluada en un concurso de méritos dado que solo hay lugar a una única respuesta de acuerdo con las reglas del juego. Es claro que un servidor de carrera puede optar por un cargo, siempre que llene los requisitos mínimos, por lo menos.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque es más ambigua que la pregunta, dado que con todas sus falencias plantea una situación problemática y la opción que se tiene como correcta se limita a brindar una información bastante general porque es obvio que para acceder al cargo hay que cumplir el perfil.

Por el contrario, la opción marcada por la suscrita abre el camino para que el funcionario que inscrito en carrera pueda acceder a otro cargo a través de la figura del encargo regulada por el Decreto 020 de 2014, para lo cual debe cumplir con ciertos requisitos.

En efecto, el artículo 11 del Decreto 020 de 2014 en su numeral 4º establece lo siguiente: *“Encargo: Para proveer empleos de carrera o de libre nombramiento y remoción vacantes de manera temporal o definitiva, el cual se regirá por lo dispuesto en las normas que desarrollan las situaciones administrativas para el personal de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”.*

Complementariamente el Decreto 021 de 2014 se refiere al encargo así: **“Artículo 6º: Definición.** *Hay encargo cuando se designa temporalmente a un servidor de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular desvinculándose o no de las propias de su cargo...”*

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 37, en la cual, se plantea el caso de un empleado que en julio 1 un servidor que se encuentra en licencia ordinaria desde el 8 de abril y que le fue extendida hasta el 8 de julio, solicita la ampliación de la licencia.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, la solicitud es extemporánea y debe ser rechazada.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, solicitud oportuna y aceptarla.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque en caso de que la solicitud de ampliación del 1 de julio hubiera sido elevada en la misma anualidad en que ya venía disfrutando la ampliación de la licencia concedida desde abril 8, debe ser rechazada, no por extemporánea, sino porque ya se la habían otorgado por el plazo máximo que dispone la ley, esto es, 3 meses.

En efecto, el Decreto Ley 21 de 2014 dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 38. Término. *La licencia ordinaria puede otorgarse hasta por tres (3) meses, en forma continua o discontinua dentro del mismo año.*

La licencia podrá prorrogarse siempre y cuando no supere el término antes señalado. La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento”. (Negrillas fuera del texto)

Ahora bien, en caso de que la solicitud de ampliación del 1 de julio el servidor la haya elevado en la vigencia siguiente, (es decir en la siguiente anualidad), a aquella en que ya venía disfrutando de la licencia ordinaria no remunerada, en lugar de rechazarla por extemporánea, lo que se le debe indicar que se le dará el trámite de una solicitud de licencia inicial y no de una ampliación, por resultar procedente al tenor de lo dispuesto en la

precitada normativa. Adicionalmente se le debe señalar que en caso de ser concedida tendrían que mediar 10 días calendarios para su inicio.

El artículo ibidem sobre el particular expresa lo siguiente:

“ARTÍCULO 40. Solicitud. La solicitud de licencia ordinaria deberá presentarse por escrito, con mínimo diez (10) días calendario de anticipación a la fecha señalada para su inicio, con los argumentos o documentos que la soportan. El nominador podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del servidor”.
(Negritas fuera del texto)

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Preguntas número 44, 45 y 48 en las cuales, se plantean dificultades con el Programa de Bienestar bien, porque no estaban alineadas con los componentes, había desarticulación de acciones o se requería su fortalecimiento.

La opción correcta según ustedes en la pregunta 44 era la opción **c)** es decir, considerar áreas, recursos, cronogramas, etc.

La opción correcta según ustedes en la pregunta 45 era la opción **c)** es decir, clasificar actividades.

La opción correcta según ustedes en la pregunta 48 era la opción **b)** es decir, diseñar actividades utilizando herramientas digitales

La respuesta marcada por la suscrita en la pregunta 44 fue la opción **a)** es decir, considerar beneficiarios, objetos, e indicadores, entre otras.

La respuesta marcada por la suscrita en la pregunta 45 fue la opción **b)** es decir, ajustar actividades.

La respuesta marcada por la suscrita en la pregunta 48 fue la opción **a)** es decir, fomentar participación.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de las preguntas porque presentaron falencias en la construcción gramatical y semántica, pues al no cumplirse con parámetros claros, precisos e inobjtables en los usos gramaticales y sintácticos, se incurrieron en errores que interfirieron en la comprensión de los enunciados y claves de respuestas

Aunado a lo anterior, aluden a situaciones problemáticas que no tienen un referente teórico susceptible de ser validado por los aspirantes al concurso, de suerte que desconecemos de dónde provienen los interrogantes, no tuvimos acceso a la fuente de información (hasta

ahora anónima), porque los planes de bienestar consultados dirigidos a los servidores y sus familias, a los que pudimos acudir, no refieren los elementos cardinales de las preguntas. Las preguntas presentan error de consecuencia, de tal manera que puede aceptarse como correctas otra clave de respuesta no estimada como correcta por el evaluador.

Nos apartamos de las respuestas que se consideran acertadas porque no hay ningún elemento de juicio para establecer con alta convicción que esas y no otras son las respuestas correctas, todo ello derivado de las falencias que registran las preguntas.

Petición Principal: En caso de tenerse por válidas las preguntas, se tendría que aceptar que las respuestas más adecuadas son las escogidas por la suscrita porque atienden al juicio situacional que interpretamos plantean la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por las consideraciones expuestas.

Pregunta número 52, en la cual, se plantea el caso de un ciudadano que envía al correo de un servidor una consulta relacionada con la aplicación del Principio de oportunidad en un proceso de competencia de la Fiscalía.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, negar la solicitud al ser improcedente la consulta.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, trasladar el asunto al área encargada.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la Ley 1755 de 2015, que regula el derecho constitucional fundamental de petición, contempla dentro de sus modalidades la consulta, al tenor de lo dispuesto en su artículo 13 y el artículo 14 desarrolla los términos y condiciones para su ejercicio.

La Corte Constitucional mediante Sentencia T-230/20 explicó el alcance de la consulta así: *“Se formula a efectos de que la autoridad presente su punto de vista, concepto u opinión respecto de materias relacionadas con sus atribuciones. La respuesta de este tipo de petición no supone la configuración de un acto administrativo, toda vez que lo remitido por la autoridad no es vinculante, ni produce efectos jurídicos y contra ella no proceden recursos administrativos o acciones ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo”*

En este orden de ideas TODAS las entidades del Estado, incluyendo la Fiscalía, están obligadas a tramitar las peticiones en cualquiera de sus formas, lo cual queda evidenciado en el siguiente link que nos conduce a su plataforma, que indica el término en el cual se absuelve la consulta y que existe un sistema de PQRS, por lo que el correo de un servidor, (como lo plantea la pregunta), no es un canal institucional para recibir una consulta, siendo menester que traslade el asunto al área correspondiente, tal como lo puntualizó la suscrita en la opción escogida :

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/servicios-de-informacion-al-ciudadano/buzon-de-quejas-y-reclamos/>

Así las cosas, lo procedente no es negar la consulta, es decir, abstenerse la autoridad de dar su opinión, sino darle trámite, y por tratarse de un tema a cargo de la entidad explicar en líneas generales, (con base en el ordenamiento jurídico), en qué condiciones opera el Principio de oportunidad.

Téngase en cuenta que el peticionario no se refiere a que le concedan el principio porque la pregunta dice básicamente que el ciudadano eleva una consulta sobre la aplicación del principio en un determinado tipo de proceso.

Cosa distinta es a negar la solicitud de consulta, (que es tanto como no pronunciarse sobre una temática propia del quehacer funcional de la entidad), es contestar de manera desfavorable una petición que opera cuando en forma concreta el usuario solicita que se le haga el reconocimiento, modificación, extinción, etc. de un derecho o una obligación en los términos definidos por la Ley 1755 de 2015, que NO corresponde al tema que nos ocupa.

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 56, en la cual, se plantea el caso de un funcionario que tropieza sin causarse lesiones

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, hacer un proceso de análisis causal.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, determinar el origen del riesgo de manera inmediata.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la situación descrita se enmarca en la definición de incidente laboral que la Resolución 1401 de 2007 señala en el artículo 3º que consiste en un *“Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos”*. (Negritas fuera del texto).

El incidente laboral lleva implícito un riesgo potencial, que es precisamente lo que se debe identificar en su origen, y controlarlo, para evitar la existencia de un riesgo real que dé lugar a la ocurrencia de un accidente.

Establecer el origen del riesgo conduce al fortalecimiento de las medidas de prevención que van a evitar que se presente un accidente que comprometa a la salud, integridad y vida del servidor.

Las causas a las que aluden la respuesta sugerida como correcta están asociadas a la noción de accidente, dado que no tienen un carácter potencial sino real y la resolución las clasifica en el artículo 2º como básicas e inmediatas.

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 67, en la cual, se plantea el caso de funcionarios inconformes con exceso del componente teórico en los cursos que dicta el DAE.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, aplicar método de solución de casos en terreno.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **a)** es decir, revisar en el contenido programático el contenido conceptual.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque de acuerdo con el Plan Institucional de Formación y Capacitación calendarado en enero de 2023 visible en el link https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/PIFC_2023-DAE1-1.pdf

*"(...) la D: A: E. asume el proceso de aprendizaje basado en la experiencia como una sucesión de fases interactivas: experiencia concreta, observación reflexiva, **conceptualización abstracta** y **experimentación activa**" (Negritas fuera del texto).*

Por lo que se advierte que dentro del Enfoque Pedagógico de la DAE contenido en el documento denominado *"Enfoque pedagógico para la formación en competencias para el desempeño laboral"*, en el contexto del proceso formativo la conceptualización abstracta juega un papel importante de suerte que una revisión para verificar si tiene asidero, o no, la molestia de los funcionarios se debe abordar desde la estructura misma del contenido, atendiendo todo el proceso planeación y haciendo la medición de cada una de las fases.

Mal se pudiera dar por hecho que los funcionarios tienen la razón e improvisar con solución de casos sobre la marcha, como lo sugieren los preparadores de la prueba, sino que un eventual ajuste debe partir de la base de un análisis concienzudo del proceso de enseñanza aprendizaje donde se valoren las experiencias significativas que le dan significado a los conceptos y a las teorías, desde el contexto de la aplicación.

Petición Principal: Por las consideraciones expuestas, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 71, en la cual, se plantea el caso de un aspirante a un proceso formativo del DAE presentó como único soporte diploma de postgrado en el área de formación.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, recibir y dejar registrado que cumplió el requisito de formación.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, indicar documento faltante y dejar constancia de ello.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la pregunta porque es ambigua al no especificar si el aspirante que presenta el soporte es un funcionario que fungirá como estudiante dentro de un proceso formativo, o un docente que hará parte de una red de formadores, al cual se entendería se le exige una cualificación superior.

Incluso entrándose de un estudiante, si la capacitación va a dirigida a un servidor de una profesión determinada, el hecho de que demuestre un posgrado relacionado no lo habilita para realizar el curso, en la medida en que no probó haber obtenido el título profesional que se exigía.

Así las cosas, la pregunta presenta falencias en la construcción gramatical y semántica, pues al no cumplirse con parámetros claros, precisos e inobjetables en los usos gramaticales y sintácticos, se incurrieron en errores que interfirieron en la comprensión de los enunciados y claves de respuestas

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque el enunciado no ofrece ninguna base que conduzca al convencimiento de que la acreditación de un posgrado hace que el servidor cumpla con el requisito de formación académica *per se*, en la medida en que puede suceder, que como condición mínima se requiera que demuestre haber cursado una profesión, evento en el cual no se entendería cumplido el requerimiento.

La respuesta que se tiene por cierta es tan o más ambigua que la pregunta, y en tal sentido se erige como correcta la marcada por la suscrita porque la formación académica se demuestra originalmente y en principio con el título profesional, razón por la cual, si bien hay que recibirle al interesado los documentos, se debe dejar registro de los soportes faltantes.

Petición Principal: En el evento de que se valide la pregunta, se tendría que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 74, en la cual, se plantea el caso de un pago en exceso que se le hizo por concepto de salario y primas de septiembre a un funcionario que se retiró en agosto.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, solicitar a talento humano que le descuenten el pago en exceso de las prestaciones sociales definitivas.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, reportar el hecho a la Comisión de Disciplina Judicial para lo de su competencia

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la ley no faculta al pagador o al área de talento humano para que haga descuentos, deducciones o retenciones a los trabajadores activos o a los retirados sin que medie autorización por parte de éste o de una autoridad judicial.

Efectivamente, el Decreto Ley [3135](#) de 1968 en su artículo [12](#), dispone:

*“ARTÍCULO 12. Deducciones y retenciones. Los habilitados, cajeros y pagadores **no pueden deducir suma alguna de los sueldos** de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.*

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario...” (Negrilla fuera del texto)

A su vez, el Decreto [1083](#) de 2015, sobre los descuentos permitidos, consagra:

*“ARTÍCULO 2.2.31.5 Descuentos prohibidos. **Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.***

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

a. Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y

b. Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos estos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.” (Negrillas fuera del texto)

Frente a un caso similar al planteado el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto con radicado 20226000094981 fechado en marzo 1 de 2022, (y que se puede consular en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=198705>) en donde se le hizo un pago en exceso a un exservidor y se planteaba la posibilidad de aplicarle descuentos de sus prestaciones sociales definitivas señaló:

“(…) De acuerdo con lo anterior y, para dar respuesta puntual a su consulta, esta Dirección Jurídica considera que, si la administración consignó valores de más por concepto de salarios a un empleado que fue retirado del servicio por abandono del cargo, la misma deberá solicitar la autorización del ex servidor público para descontar los valores a los que haya lugar. Lo anterior en razón a que no es procedente el descuento de oficio por parte de la entidad. Si el ex servidor no accede voluntariamente al descuento, entonces será necesario

acudir a la jurisdicción contenciosa para recuperar dichos valores, o a través de una conciliación”. (Negrilla fuera del texto)

Con lo expuesto se descarta de plano que sea correcta la opción indicada por los preparadores de la prueba.

Por el contrario, el pago en exceso es una conducta sancionable desde el punto de vista disciplinario por lo que resulta pertinente acudir a la Comisión de Disciplina Judicial quien tiene potestad disciplinaria sobre los empleados y funcionarios de la rama judicial, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación.

En tal sentido el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, que regula el Código General Disciplinario, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...) 14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos...”

Se configuran estas conductas en la medida en que la entidad efectivamente pagó al ex empleado un servicio que posteriormente se determinó que no fue prestado, entonces, se está ante un caso de un pago de lo no debido.

El accionar de la autoridad disciplinaria opera, por supuesto, sin perjuicio de la acción de repetición a que haya lugar.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 75, en la cual, se plantea el caso de un pago en exceso que se le hizo por concepto de salario a un funcionario que se encontraba gozando de una licencia no remunerada.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, efectuar corrección a través de una reliquidación y aplicar la deducción posteriormente.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, comunicar el hecho a asuntos disciplinarios y solicitar al servidor el reintegro del pago de lo no debido.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la ley no faculta a ninguna entidad pública para que haga descuentos, deducciones o retenciones a los trabajadores activos o a los retirados sin que medie autorización por parte de éste o de una autoridad judicial.

Efectivamente, el Decreto Ley [3135](#) de 1968 en su artículo [12](#), dispone:

“ARTÍCULO 12. *Deducciones y retenciones. Los habilitados, cajeros y pagadores no pueden deducir suma alguna de los sueldos de los empleados y trabajadores sin mandamiento judicial o sin orden escrita del trabajador, a menos que se trate de cuotas sindicales, de previsión social, de cooperativas o de sanción disciplinaria conforme a los reglamentos.*

No se puede cumplir la deducción ordenada por el empleado o trabajador cuando afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario...” (Negrilla fuera del texto)

A su vez, el Decreto [1083](#) de 2015, sobre los descuentos permitidos, consagra:

“ARTÍCULO 2.2.31.5 *Descuentos prohibidos. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.*

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

a. Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y

b. Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.” (Negrillas fuera del texto)

Frente a un caso similar al planteado el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante Concepto con radicado 20216000176171 fechado en mayo 20 de 2021, (y que se puede consular en el link <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164567>)

en donde se le hizo un pago en exceso a un servidor que se encontraba incapacitado y se planteaba la posibilidad de aplicarle descuentos señaló:

“(...)En el caso que una entidad reconozca dineros a los cuales no tenía derecho un empleado durante la incapacidad médica, se incurriría en enriquecimiento sin justa causa en favor del trabajador, y según el numeral 15 del Artículo 35 de la Ley 734 de 2002¹, se encuentra expresamente prohibido a los servidores públicos, ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos...”

En ese entendido, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que, si la administración consignó valores de más por concepto de salarios, deberá solicitar autorización del servidor público para descontar los valores a los que haya lugar, en tanto que no es procedente descontarlos de oficio por parte de la entidad. Si el empleado no accede al descuento, entonces será necesario acudir a la jurisdicción contenciosa para recuperar dichos valores, o a través de una conciliación”. (Negrilla fuera del texto)

Con lo expuesto se descarta de plano que sea correcta la opción indicada por los preparadores de la prueba.

Por el contrario, el pago en exceso es una conducta sancionable desde el punto de vista disciplinario por lo que resulta pertinente acudir a la Comisión de Disciplina Judicial quien

¹ Hoy artículo 39 de la Ley 1952 de 2019.

tiene potestad disciplinaria sobre los empleados y funcionarios de la rama judicial, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación.

En tal sentido el artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, que regula el Código General Disciplinario, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 39. Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...) 14. Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o reconocer y cancelar pensiones irregularmente reconocidas, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos...”

Se configuran estas conductas en la medida en que la entidad efectivamente pagó al empleado un servicio que posteriormente se determinó que no fue prestado, entonces, se está ante un caso de un pago de lo no debido.

El accionar de la autoridad disciplinaria opera, por supuesto, sin perder de vista que, en aras de recuperar los recursos, se le debe solicitar directamente al servidor la devolución de lo indebidamente pagado.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 88, en la cual, se plantea la existencia de un error en la concesión de una licencia no remunerada que produce un trastorno entre la vida familiar y laboral del servidor.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, efectuar implementación de parámetros.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, concederla sin afectar el desempeño laboral.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la ley es clara en que por regla general el criterio básico para el otorgamiento de una licencia no remunerada está asociado a la necesidad del servicio, y excepcionalmente es obligatorio concederla sin tener en cuenta el criterio anterior cuando se trate de situaciones imprevistas tales como fuerza mayor o caso fortuito. Y en tal sentido fue que orientó la suscrita su respuesta.

En efecto, el artículo 40 del Decreto 021 de 2014 señala lo siguiente:

“Artículo 40°. Solicitud... El nominador podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del servidor.” (Negrilla fuera del texto)

Con lo expuesto se descarta de plano que sea correcta la opción indicada por los preparadores de la prueba, y queda evidenciado que el correctivo se implementa a partir de

la correcta armonía entre la situación personal que motivó la solicitud y el desempeño laboral del servidor

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque atiende al juicio situacional que plantea la pregunta de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.**

Pregunta número 182, en la cual se indaga por el informe de PQRS donde se debe insertar inconformidad de un ciudadano con el proceder del servidor encargado de dar respuesta, quien afirma haberlo hecho conforme a la ley.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, incorporar la inconformidad del usuario.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, tomar el caso como un ejemplo de buena atención.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario asignado para proyectar respuesta, de modo que una manera para agregar la experiencia que se tuvo con el peticionario es mostrar cómo en ocasiones la percepción ciudadana no se acompasa con la realidad.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el informe no sólo debe recoger la visión del quejoso, sino también la gestión efectiva del funcionario. Se evalúa la competencia de orientación al usuario y al ciudadano donde se le escucha atentamente pero también se le brindan soluciones, como en efecto se hizo.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 183, en la cual se indaga por la manera de proceder después de evaluar la situación y responder la queja del ciudadano inconforme.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, revisar registro de llamadas y estado actual de la petición.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, concluir que se abordó eficazmente el requerimiento.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario inicialmente y la plataforma institucional da cuenta del trámite de este, de modo que cuando el segundo funcionario actúa ya dispone de todos esos insumos para inferir que se le dio un manejo adecuado a la situación.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el abordaje que se le dio fue el correcto y se pudo establecer que el usuario incurrió en una serie de inconsistencias que ponen en tela de juicio su versión respecto de los hechos.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 187, en la cual se destaca la necesidad de conocer la gestión de los derechos de petición pero tal solicitud interfiere con el trabajo del servidor a quien se la formulan.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, enviar al día siguiente la información requerida.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, envía inmediatamente la información solicitada para el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. ¿Continuar con su trabajo o atender un requerimiento extraordinario?.

Si se ocupa de la solicitud elimina el factor de distracción y así podrá contribuir en lo que le corresponde y concentrarse en su trabajo propio. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 192, en la cual se señalan que en dos apartes de un mismo formato solicitan información parecida.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, preguntarles a los compañeros lo que han hechos frente al particular.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, utilizar la misma información en ambos apartes para construir el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. ¿Detenerse a indagar o actuar? Elige tomar la información disponible y colocarla en las secciones requeridas en los formatos.

Si se ocupa diligenciando la información, podrá avanzar el trabajo. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 198, en la cual se señalan que se debe entregar un informe próximamente, pero hay datos faltantes.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, agregar casillas con la información faltante para conservar la estructura.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, emplear la estructura del año pasado para completar la información.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor debe resolver un problema porque lo cierto es que no dispone de cierta información, razón por la cual se descarta de plano la opción que considera acertada los operadores de la prueba.

Apelando a la creatividad emplea una estructura anterior que le permita reorganizar el contenido y completar la información, con lo que se evidencia que "*Es práctico y recursivo*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 199, en la cual se señalan que los compañeros expresan estar desbordados para consolidar información.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, replantea cronograma.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, solicita apoyo temporal al jefe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor se encuentra frente a una problemática que amerita una solución contundente. Dispone del mismo personal y carece de tiempo, por lo que se descarta de plano la opción que los operadores de la prueba tienen como acertada.

En tal disyuntiva se erige como una opción válida y pertinente pedir apoyo para superar el inconveniente. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **PETICIONES COMPLEMENTARIAS**

Por las consideraciones expuestas solicito:

Primero. Que cuando se examinen las objeciones a las preguntas y respuestas de las pruebas escritas básica, conductual y de integridad no se limiten a compartirme la respuesta que ustedes consideren acertada y su fundamento, sino que también se den a la tarea de indicar de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** las razones por las cuales desvirtúan los argumentos y reparos expuestos, o los motivos por los cuales no están llamadas a prosperar TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Segundo. Que cuando se examinen las peticiones distintas a las que se refiere el numeral primero no se limiten a enviar una extensa transcripción de normas, sino que se den a la tarea de dar respuesta de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** de TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Tercero. Reitero las peticiones que elevé con la radicación de las reclamaciones fechadas en octubre 25, la cual NO me ha sido respondida a la fecha, dejando constancia que hay vulneración del Derecho de Petición y el Debido Proceso, por no haber informado y explicado con antelación el asunto relativo a la metodología aplicada a las calificaciones y los puntajes asignados a cada una de las pruebas, lo que impide el ejercicio del Derecho de Defensa y Contradicción dado que contra el acto administrativo que resuelve la complementación de la reclamación no procede ningún recurso, y solo con ocasión de mi petición es que eventualmente obtendría información, (sin derecho a plantear objeciones posteriores sobre las calificaciones asignadas al no haber oportunidad para ello)

Las peticiones fueron las siguientes

"(...) Segundo... pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por

encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo el entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.

Cuarto. Ante la ausencia de información sobre la forma en que calificaron las pruebas, que no se encuentra en las Guías de Orientación ni en los Acuerdos, las dudas e incertidumbre se me han incrementado, **solicito** se me explique y/o de respuesta a las siguientes cuestiones, en un lenguaje claro y de manera **expresa, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo:**

4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas?

4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas?

4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total?

4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba?

4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.

4.6 De la misma manera solicito los análisis mínimos requeridos antes de la calificación referente a: i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem.

Así mismo solicito los análisis mínimos requeridos posteriores a la calificación referentes a: i) Análisis por ítem mediante TRI (Teoría Respuesta al Ítem) o por grupos de ítems mediante TCT (Teoría Clásica de los Test), justificando la elección a través de la evidencia del cumplimiento de los supuestos de los modelos, ii) Para cada una de las pruebas o componentes de pruebas, la descripción breve de los análisis psicométricos a realizar, justificando el tipo de modelo de análisis de ítem tras la verificación del cumplimiento de los supuestos iii) Consistencia interna por prueba total y sub-prueba o dimensión, iv) Análisis de la Función de Información del Ítem, v) El o los baremos empleados para la calificación además de su explicación y decisiones de ajuste tomadas.

En estos términos complemento la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona

norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C.
Teléfono 3183402995.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'RZ' with a flourish.

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

RESOLUCIÓN N° 0 - 1234

11 AGO 2021

"Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones"

EL FISCAL GENERAL DE LA NACIÓN

En ejercicio de las facultades legales y reglamentarias y, en especial, de las conferidas por los numerales 19 y 25 del artículo 4° del Decreto Ley 016 de 2014, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 1010 de 2006 y en el artículo 4° de la Resolución No. 652 de 2012, modificado por la Resolución No. 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que, en todas sus modalidades, es objeto de especial protección por parte del Estado para garantizar su ejercicio en condiciones dignas y justas.

Que la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, adopta las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y, entre ellas, prevé la obligación de todas las entidades públicas y privadas consistente en contemplar mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que se presenten.

Que el 30 de abril de 2012, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución No. 652 "[p]or la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones en materia de acoso laboral", la cual fue modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 de 18 de julio de 2012.

Que mediante la Resolución No. 0-0580 del 2 de abril de 2014, se definió la conformación y el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación tanto en el Nivel Central como Seccional, y la elección de los representantes de los servidores ante el Comité se encuentra reglada en la Resolución No. 2-4290 del 4 de diciembre de 2012.

Que el Decreto Ley 898 del 29 de mayo de 2017, modificó parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, establecida en el Decreto Ley 016 de 2014, por lo que se hace necesario ajustar la conformación y el funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, con base en la nueva estructura de la Entidad, así como el proceso de elección de los representantes de los servidores ante los citados Comités y en consecuencia derogar las Resoluciones 2-4290 de 2012 y 0-0580 de 2014.

Que mediante Sentencia T-572 del 2017, la Corte Constitucional se pronunció respecto al alcance de la expresión "reglamento de trabajo" para precisar lo siguiente:

"La jurisprudencia de esta Corporación en sede de constitucionalidad ha sostenido en relación con la obligatoriedad del reglamento:



Hoja 2 de la Resolución No. 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

la expresión 'reglamentos de trabajo', en ninguno de los dos apartes en que es utilizada en el Artículo 9º, excluye a una parte del sector privado o a las entidades del Estado del ámbito de aplicación de la Ley 1010 de 2006, como equívocamente lo interpretaron los demandantes.

(...)

el hecho de que las empresas que están obligadas a tener un reglamento de trabajo no lo hayan adoptado, no significa que la ley no les sea aplicable, sino que se encuentran en una situación de incumplimiento que deriva en la presunción de tolerancia del acoso laboral (parágrafo 2º del artículo 9º). No puede confundirse, como lo hacen los actores, la inaplicación de la ley por sus destinatarios con la inconstitucionalidad de la misma

(...)

En consecuencia, el hecho de que una determinada empresa o entidad no tenga reglamento de trabajo o que, en general, no haya desarrollado los mecanismos preventivos y correctivos de que trata la ley, no impide que con la intervención de alguno de los funcionarios previstos en el artículo 9º, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de acoso laboral, exista o no reglamento de trabajo. Así, como señala el Ministerio Público, la Ley 1010 de 2006 no permite interpretar que en las empresas o entidades en que no existe reglamento de trabajo, aquélla sería inaplicable. (...) ⁴⁶⁶ (Negrilla fuera de texto)

Que con todo, es oportuno precisar que la determinación de mecanismos para materializar estos mandatos al interior de las empresas tanto públicas como privadas, el Ministerio del Trabajo, con Resolución No. 652 de 2012, estableció la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral.

Con mérito en lo anteriormente expuesto, este Despacho,

RESUELVE

**CAPÍTULO I
OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO PRIMERO. Objeto. Reglamentar la conformación, organización y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y la elección de sus integrantes, de conformidad con la normatividad que rige la materia.

ARTÍCULO SEGUNDO. Campo de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente documento se aplican a todos los servidores públicos de la Fiscalía General de la Nación. Se excluyen de su ámbito de competencia las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación laboral.

[Handwritten signature]
A



Hoja 3 de la Resolución N^o 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones.”

CAPÍTULO II DEFINICIÓN, CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO TERCERO. Definición. Los Comités de Convivencia Laboral son un organismo colegiado que genera espacios de concertación entre los servidores, a fin de que puedan llegar a acuerdos de convivencia encaminados a prevenir y solucionar los diferentes tipos de conflictos relacionados con el contexto laboral, así como proteger a los servidores frente a los riesgos psicosociales y propender por el mejoramiento del clima organizacional.

ARTÍCULO CUARTO. Conformación de los Comités de Convivencia Laboral. En la Fiscalía General de la Nación funcionará (1) Comité de Convivencia Laboral en cada Dirección Seccional y un Comité de Convivencia Laboral en el Nivel Central, de acuerdo con la conformación prevista en el presente artículo.

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central, estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

1. Fiscal General de la Nación o su Delegado
2. Vicefiscal General de la Nación o su Delegado
3. Director Ejecutivo o su Delegado
4. Subdirector de Talento Humano o su Delegado
5. Cuatro (4) representantes de los servidores.

El Comité de Convivencia Laboral de Nivel Seccional, estará integrado por los siguientes miembros permanentes, quienes tendrán voz y voto:

1. Director Seccional o su Delegado
2. Subdirector Regional de Apoyo a la Gestión o su Delegado en cada Seccional
3. Analista del Departamento de Bienestar y Salud Ocupacional de la respectiva Seccional y en caso de no existir, de la Subdirección Regional de Apoyo correspondiente.
4. Tres (3) representantes de los servidores.

PARÁGRAFO PRIMERO. Podrá ser invitado al Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, el Director de Asuntos Jurídicos o su delegado. En el Nivel Seccional podrá ser invitado el servidor que cumpla con las funciones de apoyo jurídico en el área administrativa. Estos servidores participarán en las reuniones del Comité de Convivencia Laboral, con voz pero sin voto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los delegados deberán, en lo posible, ser siempre la misma persona, a fin de mantener el carácter reservado de la información que conoce el Comité, y en aras de que haya continuidad y trazabilidad en las actuaciones y trámites adelantados.

ARTÍCULO QUINTO. Ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral para conocer las quejas presentadas. Para determinar los casos objeto de análisis y trámite por cada uno de los Comités de Convivencia Laboral de la Entidad, se atenderán



Hoja 4 de la Resolución No 0 - 1234 *Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."*

las siguientes reglas:

1. Cuando la queja se dirija contra un servidor del Nivel Central, conocerá el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central.
2. Cuando la queja se dirija contra un servidor que preste sus servicios en el Nivel Seccional, sin perjuicio de su dependencia funcional, conocerá el respectivo Comité de Convivencia Laboral de la Dirección Seccional en donde preste sus servicios.
3. Cuando la queja sea interpuesta por un servidor en contra de otro que se encuentra en una seccional distinta en la cual el quejoso labora, el Comité de Convivencia encargado de conocer de la queja será el del domicilio del implicado.

ARTÍCULO SEXTO. Funciones del Comité de Convivencia Laboral. Son funciones del Comité de Convivencia Laboral las siguientes:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Fiscalía General de la Nación.
3. Escuchar de manera individual a las partes involucradas sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un acuerdo concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial según corresponda.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 5 de la Resolución N^o - 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

8. Presentar al Director Ejecutivo las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia Laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva de la Fiscalía General de la Nación.

PARÁGRAFO. Los Comités Seccionales, deberán remitir la información a la Secretaria Técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Central, quien se encargará de consolidar la información y presentar los informes requeridos por el nivel directivo de la entidad.

Cuando se requiera información, concepto o directriz por parte de algún órgano interno o externo de la entidad, el Comité de Convivencia Laboral Seccional o del Nivel Central a través del Secretario Técnico correspondiente, será el encargado de atender o dar respuesta a las solicitudes por decisión de los integrantes de cada Comité.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Elección y funciones del Presidente del Comité de Convivencia Laboral. El Comité de Convivencia Laboral elegirá, por mayoría de votos entre sus integrantes, un presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a los integrantes del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la Dependencia competente de la Fiscalía General de Nación, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la Dependencia competente de la Entidad, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

ARTÍCULO OCTAVO. Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral. La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral de Nivel Central será ejercida por la Subdirección de Talento Humano a través de un delegado y en el nivel seccional por la persona que designe el respectivo Comité y tendrá las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los integrantes del Comité la convocatoria



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 6 de la Resolución N^o 1234 Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.

3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la Fiscalía General de la Nación.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la Dirección Ejecutiva de la Entidad.
10. Las demás relacionadas con la logística necesaria para las sesiones y las que le sean asignadas por el respectivo Comité.

ARTÍCULO NOVENO. Quórum Deliberatorio. El Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el seccional, podrá sesionar con la mitad más uno de sus integrantes.

ARTÍCULO DÉCIMO. Quórum Decisorio. El quórum decisorio está constituido por la mitad más uno de los integrantes presentes.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Sesiones Ordinarias. El Comité de Convivencia Laboral se reunirá ordinariamente, por lo menos una (1) vez cada tres (3) meses.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. Sesiones Extraordinarias. Cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención, el Comité podrá reunirse extraordinariamente, caso en el cual podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes, a través del Presidente.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. Sesiones Virtuales. El Comité de Convivencia Laboral podrá sesionar por medios electrónicos, siempre que todos sus integrantes puedan deliberar o decidir por comunicación simultánea o sucesiva y que ello se pueda probar, para éste evento, la sucesión de comunicaciones deberá ocurrir de manera inmediata o de acuerdo con el cronograma programado por la deliberación o votación correspondiente.

[Handwritten signature]
A



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 7 de la Resolución No 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. Actas. Las decisiones de los Comités y los debates que se presenten en los mismos, quedarán registrados en actas que serán suscritas por todos los asistentes a la respectiva Sesión del Comité.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. Procedimiento.

1. **Queja:** La queja deberá ser interpuesta por quien se considere afectado por posibles conductas de acoso laboral o situaciones que alteren de manera desfavorable el clima laboral, indicando claramente la persona o personas que aparentemente están incurriendo en acoso laboral, y la conducta que origina la queja.

La queja deberá ser dirigida a la Secretaría Técnica del Comité de Nivel Central o Seccional a través del Formato para Presentar Queja por Presunto Acoso Laboral, establecido para tal fin, el cual será publicado en la Intranet.

2. **Falta de requisitos:** La Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral, procederá a revisar la queja a fin de verificar si contiene los elementos necesarios para su trámite. Si la queja no cumple con los requisitos establecidos, se le solicitará por escrito al servidor que presente las aclaraciones correspondientes en un término de cinco (5) días hábiles, los cuales podrán ser prorrogados por una sola vez y por el mismo término. Si el quejoso no efectúa las precisiones correspondientes dentro del término establecido, se entenderá que desiste de la queja y se procederá a su archivo.
3. **Caducidad de las Quejas.** El Comité de Convivencia Laboral no tramitará las quejas por hechos que se hayan presentado con más de seis (6) meses de anterioridad, por configurarse la caducidad en los términos de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 1010 de 2006.
4. **Pronunciamiento presunto autor:** Recibida la queja con el cumplimiento de los requisitos del mencionado formato, la Secretaría Técnica solicitará al presunto autor del acoso que se pronuncie sobre los hechos expuestos, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud o su complemento, los cuales podrán ser prorrogados por una sola vez y por el mismo término. Una vez recibido el pronunciamento, la Secretaría Técnica incluirá la presentación del caso en el orden del día de la próxima sesión del Comité de Convivencia Laboral. Si el presunto autor del acoso no presenta pronunciamento dentro del término otorgado, se citará a reunión de concertación.
5. **Citación:** El Comité de Convivencia Laboral procederá a citar a las partes a la reunión de concertación encaminada a generar un espacio que permita superar los conflictos suscitados y mejorar el clima laboral. No se permitirá la representación a través de terceros o la presencia de personas ajenas al Comité.

[Handwritten signature]
A



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 8 de la Resolución N^o 1234 *Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."*

6. **Acuerdo:** Si en la reunión de concertación se logra un acuerdo, se dejará consignado en la respectiva acta y será objeto de seguimiento en un período que no supere los dos (2) meses desde su suscripción. Si quien interpuso la queja no da respuesta a la solicitud de seguimiento dentro del término de cinco (5) días hábiles, se entenderá que se ha resuelto la situación de convivencia y se procederá al archivo definitivo de la queja.
7. **No Acuerdo:** Si en la reunión de concertación no se llega a un acuerdo entre las partes, las diligencias adelantadas así como todos los documentos que conformen el expediente, se remitirán a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, según corresponda, para lo de su competencia.
8. **Acta:** De la reunión de concertación, se elaborará y firmará el acta en la que se consignará el contenido de la diligencia.
9. **Inasistencia:** Si el día de la reunión de concertación de convivencia laboral no asiste alguno de los involucrados, se fijará una nueva fecha para llevarla a cabo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, siempre que medie justificación presentada en los tres (3) días hábiles siguientes a la sesión por parte del involucrado que no asiste.

En caso de no asistencia del quejoso en la nueva fecha, se entenderá desistida la queja y se procederá a su archivo. En el evento en que no asista el presunto autor del acoso, se entenderá que no hay voluntad conciliatoria y se dará traslado de la queja a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, según corresponda.

10. **Medidas Preventivas:** El Comité de Convivencia Laboral evaluará el motivo de la queja y siempre que lo considere necesario, podrá adoptar las medidas preventivas y correctivas que considere pertinentes.

11. Causales de Archivo:

- a. **Retiro definitivo del servicio de una de las partes.** Cuando una de las partes involucradas se encuentre desvinculada definitivamente de la Entidad, no se realizará el procedimiento establecido y las quejas se archivarán, en razón a que el trámite previsto está encaminado única y exclusivamente a mejorar las relaciones laborales de los servidores de la Fiscalía General de la Nación.
- b. **Desistimiento de la queja.** El quejoso podrá desistir de la queja mediante escrito presentado en cualquier momento antes de su remisión a la Procuraduría General de la Nación o a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, procediendo el Comité de Convivencia Laboral a su archivo.
- c. **Falta de requisitos de la queja.** Cuando el quejoso no cumpla con los requisitos de la queja, en los términos previstos en el numeral 2° del artículo

[Handwritten signature]
M



Hoja 9 de la Resolución No. 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

décimo quinto de la presente resolución, la misma será archivada.

- d. **Inasistencia del quejoso.** Cuando el quejoso no justifique ausencia a la primera citación o no asista a la segunda citación, se procederá a archivar la queja.

CAPÍTULO IV ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES ANTE LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Responsables. La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, serán los responsables de adelantar en su totalidad el proceso de convocatoria y elección de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Funciones principales. Las funciones principales de los responsables del proceso, entre otras que se desprendan del desarrollo de este, serán:

1. Realizar las gestiones tendientes a la efectiva divulgación de la convocatoria.
2. Recibir la documentación correspondiente a la inscripción de los candidatos, garantizando su custodia y correcto manejo.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades exigidos a los candidatos.
4. Levantar las actas en donde conste la revisión de requisitos y la identificación plena de los candidatos que los cumplen o no.
5. Disponer la logística necesaria para llevar a cabo la votación de manera organizada, segura y transparente.
6. Citar oportunamente a los jurados para indicarles sus funciones y responsabilidades en el proceso.
7. Resolver las solicitudes que se presenten en relación con el proceso de convocatoria y elección, así como los recursos a que haya lugar.
8. Consolidar la información en todas las etapas del proceso, y rendir los informes que requieran los Comités de Convivencia Laboral.
9. Comunicar los resultados del proceso de inscripción, votación y elección.

PARÁGRAFO. Funciones especiales. La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central tendrá las siguientes funciones especiales en el proceso de convocatoria y elección:

- a) Elaborar el formato guía de la convocatoria, de conformidad con los lineamientos



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 10 de la Resolución No 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

establecidos en el presente procedimiento y divulgarlo en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sea adoptado por estas.

- b) Elaborar el instrumento de inscripción que garantice confiabilidad e integridad de la información y divulgarlo en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sea adoptado por éstas.
- c) Elaborar el formato de instrumento o tarjetón electoral, así como del Acta de Escrutinio y divulgarlos en las diferentes Subdirecciones Regionales de Apoyo, para que sean adoptados por éstas.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. Plazo para realizar la convocatoria. La convocatoria a elecciones de los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral, se efectuará con una antelación mínima de tres (3) meses previos al vencimiento de cada periodo.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. Contenido de la convocatoria. La convocatoria a elecciones deberá contener por lo menos la siguiente información:

1. Fecha y objeto de la convocatoria.
2. Calidades y requisitos que deben acreditar los aspirantes.
3. Plazo, lugar y método de inscripción de los candidatos, de manera clara y detallada.
4. Instrumento o formato de inscripción adjunto al texto de la convocatoria.
5. Lugar, fecha y hora de apertura y cierre de la votación.
6. Cronograma general del proceso de convocatoria y elección, así como el procedimiento de votación física y/o electrónica.
7. Procedimiento de escrutinio y entrega de resultados.
8. Descripción de los pasos y requisitos para el voto electrónico, cuando sea el caso.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. Divulgación. La divulgación de la convocatoria se efectuará por un periodo de quince (15) días calendario, en la página web de la Entidad, en la Intranet, vía correo electrónico y en los diferentes medios de comunicación internos con los que cuente la Entidad en los niveles Central y Seccional.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Requisitos para ser candidato. Para ser candidato a representante de los trabajadores ante el Comité de Convivencia Laboral, se requiere, lo siguiente:

1. Ostentar la calidad de servidor público de la Fiscalía General de la Nación y estar adscrito o prestar sus servicios dentro de la respectiva jurisdicción del Comité de Convivencia Laboral del que aspira ser representante.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 11 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

2. No haberse presentado queja en su contra por presunto acoso laboral ni haber sido víctima de este, en los últimos seis (6) meses anteriores a la elección.
3. Preferiblemente contar con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así como habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Periodo. Los representantes de los servidores ante los Comités de Convivencia Laboral tendrán un periodo de dos (2) años, contados a partir de la fecha de la instalación del Comité.

PARÁGRAFO. La calidad de representante de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral se pierde por retiro, traslado o reubicación del área de cobertura del Comité, o por responsabilidad disciplinaria o penal declarada por autoridad competente. En tal caso, se dará aplicación a lo establecido en el artículo trigésimo quinto de esta resolución para cubrir la representación durante el período faltante.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. Procedimiento de inscripción. El procedimiento de inscripción de candidatos será el siguiente:

1. La inscripción de los candidatos se realizará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la finalización del período de divulgación de la convocatoria establecido en el artículo vigésimo de esta resolución.
2. La inscripción deberá realizarse en los términos estipulados en la convocatoria, para lo cual deberá diligenciarse y suscribirse personalmente o mediante poder debidamente otorgado, el instrumento diseñado para el efecto.
3. Una vez vencido el plazo para realizar la inscripción, se elevará un acta por parte de la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, en donde conste, como mínimo, la fecha y hora del cierre de inscripciones, así como la cantidad e identificación de los servidores inscritos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. Procedimiento para la conformación y publicación del listado definitivo de candidatos. El procedimiento que deben seguir los responsables del proceso para la conformación definitiva del listado de candidatos, es el siguiente:

1. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones los responsables del proceso deberán:
 - a) Evaluar para cada uno de los inscritos el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente acto administrativo.
 - b) Elaborar el acta que contenga el listado de inscritos que cumplen cabalmente los requisitos y los que no.
 - c) Publicar el listado de admitidos e inadmitidos, en donde conste sumariamente las razones de inadmisión, por los mismos medios de comunicación interna por



Hoja 12 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

los que se haya publicado la convocatoria, informando que contra el mismo procede el recurso de reposición dentro de los diez (10) días siguientes a su publicación.

- d) Resolver los recursos que se hayan presentado contra el listado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al vencimiento del término para interponerlos.
 - e) Al día hábil siguiente de estar conformado, completo y en firme el listado definitivo de candidatos, se dará a conocer durante cinco (5) días por los mismos medios de comunicación internos o externos por los que se haya publicado la respectiva convocatoria, informando el cronograma y demás aspectos relevantes sobre el proceso de votación.
 - f) Se elaborarán los instrumentos de votación o tarjetones electorales, de conformidad con el modelo diseñado por la Subdirección de Talento Humano, en los que conste, como mínimo, la identificación plena del candidato, el período para el que aspira ser electo, el cargo y la dependencia donde labora.
2. Una vez en firme el listado de candidatos, en caso de no contar con el número mínimo de inscritos admitidos al respectivo Comité de Convivencia Laboral, es decir, cuatro (4) principales y cuatro (4) suplentes en el Nivel Central y tres (3) principales y tres (3) suplentes en el Nivel Seccional, se deberá repetir la convocatoria.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. Designación de jurados. La Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones, deberán designar un (1) jurado principal y uno (1) suplente por cada mesa de votación.

PARÁGRAFO. Los jurados deberán ser servidores adscritos y prestar sus servicios en la respectiva Dirección Seccional o Nivel Central en donde se llevará a cabo la elección, no podrán ser candidatos y tampoco podrán renunciar a su designación salvo casos de fuerza mayor o caso fortuito.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. Funciones principales de los jurados. En caso de que la elección se realice por voto electrónico, se hará conforme lo disponga la convocatoria, pero en caso de que se realice físicamente, los jurados de votación tendrán las siguientes funciones:

1. Recibir y verificar los documentos y elementos de la mesa de votación.
2. Revisar y sellar la respectiva urna.
3. Instalar mediante acta la mesa de votación.
4. Vigilar el proceso de votación.
5. Verificar la identidad de los votantes.
6. Realizar el escrutinio de los votos y consignar los resultados en el acta de escrutinio.
7. Suscribir las actas de escrutinio.
8. Entregar a la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, las actas, los votos y demás documentación relativa al proceso de votación.

[Handwritten signature]
4



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 13 de la Resolución No 0 - 1234 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. Mesas de votación. Cada responsable del proceso dentro de su jurisdicción determinará el número de mesas de votación que considere pertinente, con el fin de garantizar la transparencia y la debida cobertura del proceso.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. Inicio y cierre de votación. Los jurados de votación elaborarán un acta de instalación de la mesa y un acta del cierre de la jornada de votación, las cuales deberán ser suscritas por todos los jurados.

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO. Escrutinios. Una vez elevada el acta de cierre de la jornada de votación, los jurados realizarán el conteo de los votos y diligenciarán completamente el acta de escrutinio, depositando los votos en la urna y sellándola nuevamente.

En caso de efectuarse votación electrónica, deberá levantarse un acta de escrutinio y un informe por parte de la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones. Este proceso deberá ser reglamentado y/o comunicado en la convocatoria respectiva.

PARÁGRAFO PRIMERO: Si al momento de realizarse el escrutinio se encuentra que el número de votos excede el número total de votantes, se procederá a introducir nuevamente en la urna la totalidad de las papeletas formatos o mecanismos y se sacarán al azar los votos que excedan el total de sufragantes, los cuales serán eliminados. De lo actuado se dejará constancia en el acta de escrutinio correspondiente.

Se consideran votos nulos aquellos que no manifiesten la voluntad del elector y los que no se emitan en las papeletas autorizadas para tal efecto.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Empate. En caso de que el número de votos sea igual a favor de dos o más candidatos a un mismo Comité de Convivencia Laboral, la elección se decidirá de acuerdo con los siguientes criterios que serán aplicados de manera subsidiaria, así:

1. El servidor inscrito en carrera será declarado representante electo, ponderando la vocación de permanencia en el servicio.
2. En subsidio de lo anterior, el servidor que tenga mayor tiempo de servicio en la Fiscalía General de la Nación será declarado representante electo, teniendo en cuenta que se pondera su conocimiento de la Entidad y el ambiente laboral de la misma.
3. Subsidiariamente, se decidirá a la suerte, depositando los votos de los candidatos empatados en una urna y mediante la extracción de uno de los votos por parte de uno de los jurados de la mesa, el servidor a quien corresponda el voto será declarado representante electo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO. Entrega de elementos. A más tardar el día siguiente al cierre de la votación, los jurados entregarán a la Subdirección de Talento Humano en el Nivel Central y las Subdirecciones Regionales de Apoyo en el Nivel Seccional, las actas, la urna, los votos y demás documentación relativa al proceso de votación, para lo cual, los responsables del proceso, a partir de la entrega de los elementos, tendrán la guarda y custodia de todos los soportes y evidencias del proceso de elección correspondiente.



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 14 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. Aceptación de la elección. La designación de representante electo no requiere aceptación y se considera para todos los efectos que con la simple inscripción el candidato acepta su designación como representante.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. Comunicación de los resultados. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al recibo de los elementos, los responsables del proceso publicarán los resultados y comunicarán su elección a los representantes.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. De los suplentes. Elegidos los cuatro (4) representantes principales en el Nivel Central, el servidor que ocupe el quinto (5°) lugar por el número de votos que obtuvo, se constituirá como representante suplente del que ocupó el primer lugar y así sucesivamente con los que ocupen el sexto (6°), el séptimo (7°), y el octavo (8°) lugar, quienes se constituirán representantes suplentes de los representantes principales que ocupan el segundo (2°) tercero (3°) y cuarto (4°) lugar, respectivamente.

De igual forma, elegidos los tres (3) representantes principales en el Nivel Seccional, el servidor que ocupe el cuarto (4°) lugar por el número de votos que obtuvo, se constituirá como representante suplente del que ocupó el primer lugar y así sucesivamente quienes ocupen el quinto (5°) y el sexto (6°) lugar se constituirán representantes suplentes de los representantes principales que ocupan el segundo (2°) y tercer (3°) lugar, respectivamente.

PARÁGRAFO. Los representantes suplentes cumplirán las mismas funciones que los representantes principales, cuando estén ejerciendo como tal. Además, podrán realizar recomendaciones respetuosas en el ámbito de competencia del Comité de Convivencia Laboral, durante todo el periodo de su elección.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. Votación electrónica. Si la votación se realiza por medios electrónicos, se respetarán los lineamientos generales establecidos en la presente resolución, aplicando las modificaciones a las que haya lugar en materia logística y organizacional, las cuales se plasmarán en la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. Vacancias de los representantes. Las ausencias temporales o absolutas de los representantes principales serán cubiertas por los representantes suplentes. En caso de falta absoluta del representante principal y del suplente, se designará como delegado o representante al candidato que haya ocupado el noveno (9°) lugar en las elecciones a Nivel Central y el séptimo (7°) en el Nivel Seccional y así sucesivamente en caso de que estos últimos se encuentren impedidos o no cumplan con los requisitos para ser representantes de los servidores ante los diferentes comités. En caso de falta absoluta de los candidatos del listado de inscritos, se convocará a elecciones dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se conozca dicha situación.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO. Suplencias. El representante principal de los servidores que no pueda asistir a alguna de las actividades programadas por el Comité de Convivencia Laboral, deberá informar a su suplente para que éste lo reemplace y comunicar lo correspondiente a la Secretaría Técnica del Comité.

PARÁGRAFO. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral o sus delegados deberán asistir a todas las sesiones y actividades que se programen, salvo que su



Hoja 15 de la Resolución No. 0 1 2 3 4 "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

inasistencia sea debidamente justificada mediante excusa allegada a la Secretaría Técnica respectiva.

CAPÍTULO V DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO. Inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de Intereses. Los integrantes del Comité de Convivencia Laboral están sujetos al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

En concordancia con las causales contempladas en la mencionada ley, deberá declararse impedido el miembro del Comité de Convivencia Laboral, cuando la queja por acoso laboral sea interpuesta contra su jefe inmediato.

De ser el caso, el integrante del Comité de Convivencia Laboral involucrado, presentará su impedimento de manera motivada al Comité, para que este decida sobre su aceptación o no, en la próxima sesión del Comité. Igual procedimiento se realizará en caso de presentarse una recusación, evento en el cual el término se ampliará 5 días más para que el servidor recusado se manifieste sobre el particular. En caso de aceptarse el impedimento o recusación, el Comité determinará quien asumirá la representación *ad hoc* para el caso concreto, la cual podrá recaer sobre el respectivo suplente, en caso de existir.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO. Presunta comisión de un delito. Cuando en una queja por acoso laboral se observe la posible comisión de un delito o falta disciplinaria, de manera oficiosa la Secretaría Técnica del Comité la remitirá a la autoridad competente.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO. Reserva. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral y cualquier otro servidor que, por el ejercicio de sus funciones, tenga información o documentos relacionados con conflictos de convivencia laboral, tiene el deber de guardar reserva frente a los datos conocidos, en particular lo que concierne al quejoso, presunto autor del acoso y a los hechos, de conformidad con lo consagrado en el numeral 1° artículo 9° de la Ley 1010 de 2006, con el principio de confidencialidad establecido en el literal "g" artículo 4 de la Ley 1266 de 2008, y con lo dispuesto en la Resolución No. 0-0152 del 19 de febrero de 2018 "por medio de la cual se formula la política de tratamiento de datos personales de la Fiscalía General de la Nación", así como lo establecido en la Ley 1581 de 2012 y la Ley 1712 de 2014.

CAPÍTULO VI VIGENCIA Y DEROGATORIAS

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO. Periodo de transición. Los representantes de los servidores ante el Comité de Convivencia Laboral, tanto en el Nivel Central como en el Seccional, que fueron elegidos en el último proceso electoral, ejercerán sus funciones hasta que se elijan los nuevos representantes, de acuerdo con el procedimiento de convocatoria y elección.

[Handwritten signature]



FISCALÍA
GENERAL DE LA NACIÓN

Hoja 16 de la Resolución No. **0 1234** "Por la cual se dictan disposiciones sobre la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral de la Fiscalía General de la Nación, y se dictan otras disposiciones."

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO. Publicación. La presente Resolución será publicada en la página web de la Fiscalía General de la Nación.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO SEGUNDO. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las Resoluciones No. 0-0580 del 02 de abril de 2014, 2-4290 del 4 diciembre de 2012 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D. C., a los **11** AGO 2021

FRANCISCO ROBERTO BARBOSA DELGADO
Fiscal General de la Nación

| | NOMBRE | FIRMA | FECHA |
|-----------|---|-------|------------|
| Proyecto: | Miguel Maunco Torres Baquero – Profesional de Gestión II – Subdirección de Talento Humano | MTB | 10/2/2021 |
| Revisó: | Germán R. Castellanos Mayorga – Subdirector de Talento Humano (e) | | 06-07-2021 |
| Revisó: | Carlos Alberto Saboyá González – Director de Asuntos Jurídicos | | |
| Aprobó: | Asirid Torcoroma Rojas Samiento – Directora Ejecutiva | | |

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma.

24

Cartagena de Indias D. T. y C., noviembre 20 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación
Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Complementación Reclamación por los puntajes obtenidos como resultado de TODAS las pruebas escritas realizadas el pasado 10 de septiembre de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.76.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia al Cargo de **Profesional de gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de **Complementar la reclamación** en contra de la calificación de las pruebas escritas publicado el pasado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

➤ **FUNDAMENTOS DE LA COMPLEMENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN**

A partir de la breve revisión que hice el pasado 19 de octubre del año en curso, con las limitaciones en tiempo que me impidieron hacer la verificación de TODAS las pruebas, hojas y en materia de anotaciones, sustento el complemento de la reclamación en los siguientes términos:

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA GENERAL**

Pregunta número 7, en la cual preguntan por la manera como se puede lograr que una presentación se reproduzca autónomamente sin disponer de internet.

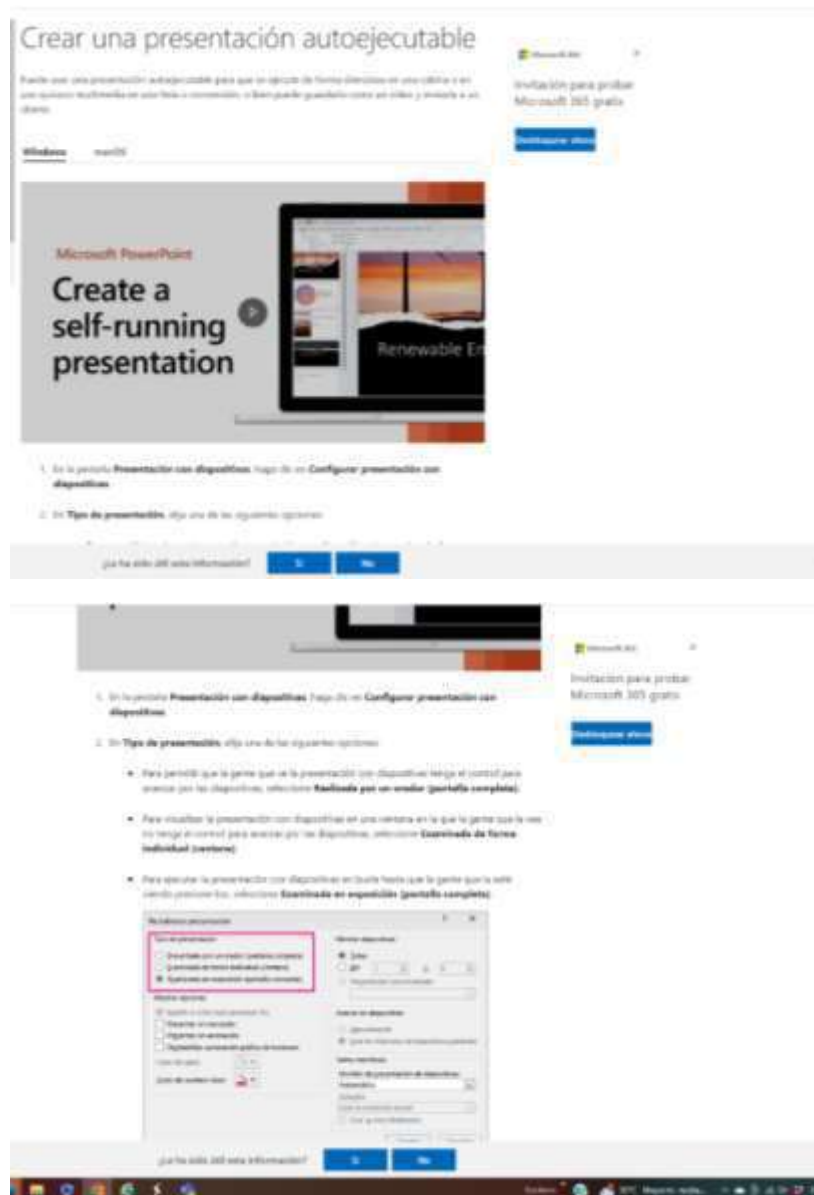
La **opción correcta** según ustedes era la opción **a)** es decir, grabarla y compartiendo video.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **b)** es decir, activar la herramienta de avance filmina.

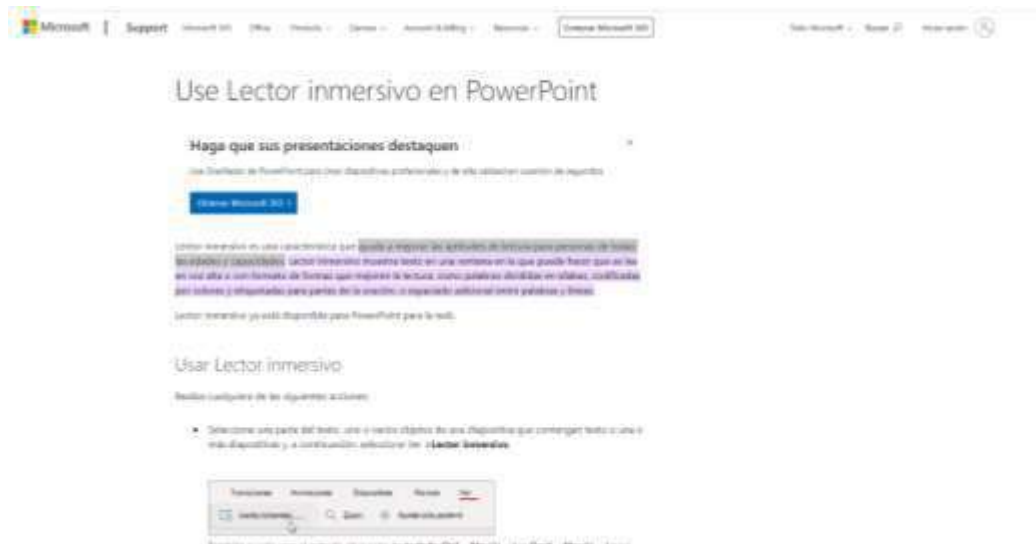
Motivo de inconformidad.

No compartimos la pregunta porque es amplia y admite múltiples soluciones. Varias de las alternativas presentadas son válidas, destacándose una como más adecuada, como lo explicamos a renglón seguido.

No compartimos la respuesta señalada como correcta porque es la manera menos adecuada de dar solución a la problemática planteada porque Power Point cuenta con esa herramienta, tal como lo indicó la suscrita en la opción escogida. En efecto, el avance de filmina o presentación autoejecutable atiende a dicha necesidad, según se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/crear-una-presentaci%C3%B3n-autoejecutable-57fc41ae-f36a-4fb5-94a3-52d5bc466037> donde se señala el siguiente procedimiento:



Por el contrario, para facilitar la lectura, -que es lo que se indaga en la pregunta-, Power Point ofrece la herramienta del lector inmersivo que “[...] *ayuda a mejorar las aptitudes de lectura para personas de todas las edades y capacidades*”, como bien se explica en el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/use-lector-inmersivo-en-powerpoint-1d205463-4145-4952-958e-0e823af3bb7b#:~:text=Lector%20inmersivo%20muestra%20texto%20en,adicional%20entre%20palabras%20y%20%C3%ADneas.>



Petición Principal: En gracia de discusión, si se considerara la pregunta como viable, a pesar de su amplitud, tendríamos que aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque PP desarrolló la herramienta con los fines indicados en la pregunta, por lo que se torna impertinente la inclusión de una tabla de contenido con textos con encabezados que, como lo podrán verificar, tiene un propósito distinto. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 9, en la cual preguntan por la herramienta que permite la construcción colectiva de un documento.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, combinación aporte autores.

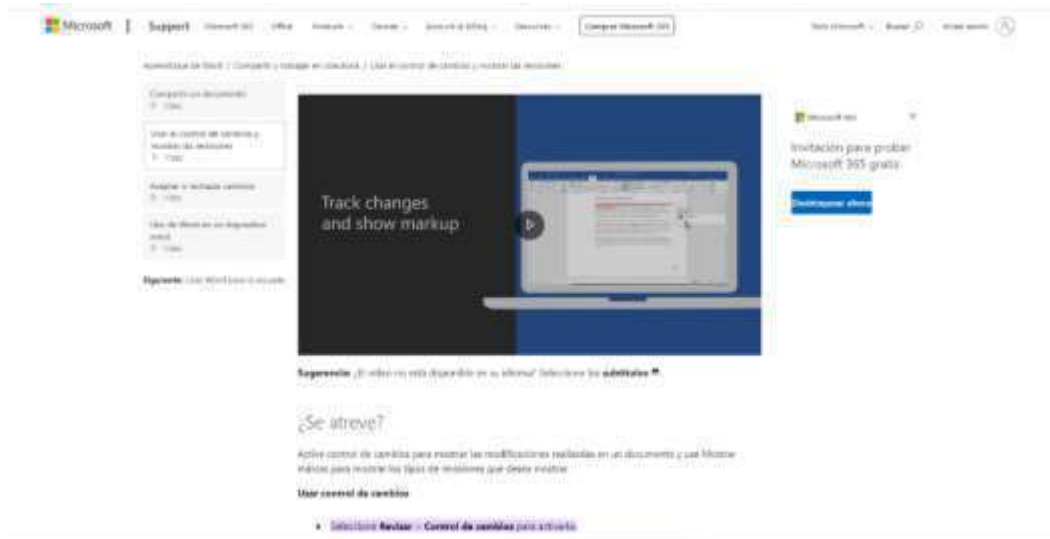
La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, revisión de cambios.

Motivo de inconformidad.

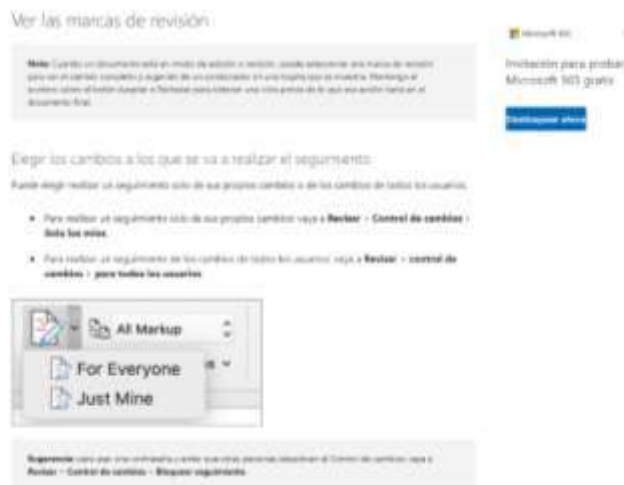
Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, ya que la herramienta combinación de aportes de los autores NO existe. No tiene ningún referente en las páginas de *soporte de window*.

Por el contrario, la herramienta que sí existe y que facilita la construcción de un documento a varias manos es *control de cambios*, que posibilita que todos los autores hagan sus aportes y hacer revisiones, esto es, verificar quién hizo qué, como bien se explica en el link

<https://support.microsoft.com/es-es/office/v%C3%ADdeo-usar-el-control-de-cambios-y-mostrar-las-revisiones-3faf8a07-26ed-4b76-b6a0-43cca013e6d3#:~:text=Seleccione%20Revisar%20%3E%20Control%20de%20cambios,hecha%20permanece%20en%20el%20documento.>



Las marcas de revisión permiten además hacer seguimiento a los aportes de cada autor como lo señala el link <https://support.microsoft.com/es-es/office/realizar-un-seguimiento-de-los-cambios-en-word-197ba630-0f5f-4a8e-9a77-3712475e806a> así:



Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita por la inexistencia de la herramienta que se tiene como acertada. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 14, en la cual preguntan acerca de ante qué dependencia podemos acudir en caso de requerir información relativa al mapa de procesos, desafíos del Acuerdo de Paz y la visión 2024.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, Gestión de Talento Humano y Gestión Jurídica.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **a)** es decir, Planeación y relacionamiento institucional.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada por parte de los preparadores de la prueba, porque Talento Humano y Gestión Jurídica atendiendo sus funciones no manejan los insumos informativos a los que se refiere a la pregunta. Lo anterior lo pueden verificar en los siguientes links: (Todos los presentados a continuación extraídos de la página de la entidad y que se pueden ubicar a través de la siguiente ruta de <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/mapas-y-cartas-descriptivas-de-los-procesos/>):

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestio%CC%81n-del-Talento-Humano.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Gestion-Juridica.pdf>

En efecto, Talento Humano se ocupa de *“Proveer y administrar el recurso humano de la Entidad en las fases de ingreso, permanencia y desvinculación, con la implementación de los planes y programas de acuerdo con las normas y reglamentación vigente, para fortalecer las competencias, promover la seguridad y salud en el trabajo, la calidad vida de sus servidores y contribuir al cumplimiento de las metas institucionales”*. Mientras Gestión Jurídica es la encargada de *“Asesorar al Fiscal General de la Nación y a las dependencias en los temas constitucionales y legales atinentes a la Entidad, ejercer la representación judicial de la Fiscalía General de la Nación en los procesos administrativos, extrajudiciales y judiciales en los que tiene calidad de parte o interviniente, gestionar la recuperación de dinero bienes, muebles e inmuebles a través del proceso de cobro coactivo dentro del marco legal y constitucional aplicable para proteger los intereses y el cumplimiento de los objetivos institucionales, así como asumir el conocimiento de la etapa de juzgamiento y fallar en primera instancia las actuaciones disciplinarias contra los funcionarios de la entidad por hechos ocurridos hasta el 13 de enero de 2021”*.

Por el contrario, Planeación y Relacionamiento institucional teniendo en cuenta sus funciones y competencias sí están en capacidad de brindar la información requerida para la preparación del informe tal como lo pueden corroborar en los siguientes links:

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Planeacion-Estrategica.pdf>

<https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/Proceso-Comunicacio%CC%81n-y-Relacionamiento-Institucional.pdf>

Así las cosas, mientras Planeación se ocupa en líneas generales de *“Establecer las directrices estratégicas y presupuestales de la gestión institucional a través de lineamientos, planes y proyectos que soporten a las diferentes áreas en el cumplimiento de la misión y faciliten el logro de la visión institucional”*, Relacionamento Institucional, se encarga de *“Diseñar e implementar estrategias para dar a conocer el quehacer de la entidad, fortalecer la comunicación pública y generar comunicación de pertenencia y confianza al interior de la Fiscalía General de la Nación, en el marco de su misión institucional”*.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque existe una relación necesaria y funcional entre las áreas seleccionadas y los insumos informativos. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LA PRUEBA FUNCIONAL.
(FUNCIONAL 2)**

Pregunta número 114, en la cual un servidor pretende tramitar licencia de paternidad utilizando como soporte un certificado de nacido vivo.

La opción correcta según ustedes era la opción c) es decir, rechazar porque el certificado carece de idoneidad.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción a) es decir, trasladar el asunto a la EPS.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque si bien es cierto que para que padre acceda al beneficio el documento soporte que debe presentar es el registro civil de nacimiento y no el certificado de nacido vivo, no lo es menos que el trámite no se surte ante la entidad, sino ante la EPS a la cual se encuentre afiliado, por lo que descarta de plano la respuesta que los operadores de la prueba estiman correcta.

En efecto, el párrafo segundo del artículo Segundo de la Ley 2114 de 2021 establece lo siguiente:

“PARÁGRAFO 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

*La licencia remunerada de paternidad **estará a cargo de la EPS** y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.”.*
(Negrillas fuera del texto)

Así las cosas, la entidad carece de competencia para rechazar la solicitud de la licencia que le corresponde a la EPS, y solo a la EPS reconocer o no la licencia solicitada por lo que se erige como acertada la respuesta escogida por la suscrita.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita por ser una cuestión que le incumbe a la EPS. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 118, en la cual una servidora presenta una incapacidad de 12 días procedente de un médico particular.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **b)** es decir, rechazar al resultar inadmisibles por no haber sido transcrita.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **c)** es decir, validar

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque la figura de la transcripción fue suprimida del ordenamiento jurídico y de la práctica cotidiana en Colombia.

En efecto, el decreto 1427 de 2022 consagró el procedimiento aplicable para validar la incapacidad proveniente de un médico particular y las consecuencias que se desprenden para las EPS en caso de no atender el trámite establecido, así:

“Artículo 2.2.3.3.3 Expedición de certificado de Incapacidad de origen común. El certificado de incapacidad por accidente o enfermedad de origen común debe ser expedido por el médico u odontólogo tratante, debidamente inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud – ReTHUS o por profesionales que se encuentren prestando su servicio social obligatorio provisional. La incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a la red prestadora de servicios de salud de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, será validada por la entidad a la cual se encuentra afiliado el cotizante y pagada por esta, siempre y cuando sea expedida por profesional médico u odontólogo inscrito en el Registro Especial en Talento Humano de Salud– ReTHUS, incluida su especialización, si cuenta con ella, o por profesional que se encuentre prestando el servicio social obligatorio provisional, y su presentación para validación en la EPS o entidad adaptada se realice dentro de los quince (15) días siguientes a su expedición, allegando con la solicitud, la epicrisis, si se trata de internación, o el resumen de la atención, cuando corresponde a servicios de consulta externa o atención ambulatoria.

Cuando, a juicio de la entidad promotora de salud o entidad adaptada, haya duda respecto de la incapacidad expedida por el médico u odontólogo no adscrito a su red, podrá someter a evaluación médica al afiliado por un profesional par, quien podrá desvirtuarla o aceptarla,

sin perjuicio de la atención en salud que este requiera. Transcurridos ocho (8) días hábiles sin que la EPS o entidad adaptada haya validado o sometido a evaluación médica al cotizante, estará obligada a reconocer y liquidar la incapacidad dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación del certificado de incapacidad expedido por el médico u odontólogo no adscrito a su red, y a pagarla dentro de los cinco (5) días siguientes, siempre y cuando el afiliado cumpla con las condiciones del artículo 2.2.3.3.1 del presente Decreto.” (Negrillas fuera del texto)

Así las cosas, la entidad carece de competencia para rechazar la solicitud de reconocimiento de la incapacidad o descalificar la documentación presentada por la interesada dado que le corresponde a la EPS y solo a la EPS recibir la documentación, verificar su idoneidad y reconocer o no la incapacidad solicitada a partir del proceso de validación y no de transcripción como erróneamente se indica en la opción que se tiene por correcta, por lo que se erige como acertada la respuesta escogida por la suscrita.

Recordemos que el enunciado de la pregunta habla de 12 días de incapacidad y habiendo la entidad asumir solo dos primeros días, (respecto de los cuales no puntualiza la pregunta), la mayor parte del tiempo le corresponde a la EPS.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque la figura de la transcripción fue eliminada del ordenamiento jurídico y de la praxis en Colombia. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 135, en la cual se plantea una situación en la cual un funcionario solicita la historia clínica de otro.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, rechazar porque se trata de una información reservada.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, trasladar la solicitud a la EPS.

Motivo de inconformidad.

Nos apartamos de la respuesta que se considera acertada porque las entidades no tienen la guarda y custodia de la historia clínica de sus funcionarios, por lo que carecen de competencia para gestionar este tipo de solicitudes y mucho menos rechazarlas, calificando a qué tipo de información corresponden.

En efecto, la Resolución 1995 de 1999 es clara al señalar quién tiene la guarda y custodia de la historia clínica, y, por lo tanto, resulta competente para tramitar solicitudes como la planteada en la pregunta, así:

“ARTÍCULO 13.- CUSTODIA DE LA HISTORIA CLÍNICA. *La custodia de la historia clínica estará a cargo del prestador de servicios de salud que la generó en el curso de la atención, cumpliendo los procedimientos de archivo señalados en la presente resolución, sin perjuicio de los señalados en otras normas legales vigentes. El prestador podrá entregar copia de la*

historia clínica al usuario o a su representante legal cuando este lo solicite, para los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes”. (Negritas fuera del texto)

Así las cosas, la entidad carece de competencia para rechazar la solicitud de acceso a la historia clínica a dado que le corresponde al médico tratante encarnado en las EPS, en principio, su guarda y custodia, por lo que se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita.

Petición Principal: aceptar que la respuesta más adecuada es la escogida por la suscrita porque la entidad no tiene la guarda y custodia de la historia. En consecuencia, se debe ajustar puntaje al validar como correcta la respuesta marcada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **REPAROS SOBRE PREGUNTAS RELATIVAS A LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.**

Pregunta número 182, en la cual se indaga por el informe de PQRS donde se debe insertar inconformidad de un ciudadano con el proceder del servidor encargado de dar respuesta, quien afirma haberlo hecho conforme a la ley.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, incorporar la inconformidad del usuario.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, tomar el caso como un ejemplo de buena atención.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario asignado de proyectar respuesta a sus solicitudes, de modo que, una manera para agregar la experiencia que se tuvo con el peticionario es mostrar cómo en ocasiones la percepción ciudadana no se acompasa con la realidad.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el informe no sólo debe recoger la visión del quejoso, sino también la gestión efectiva del funcionario. Se evalúa la competencia de orientación al usuario y al ciudadano donde se le escucha atentamente pero también se le brindan soluciones, como en efecto se hizo.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 183, en la cual se indaga por la manera de proceder después de evaluar la situación y responder la queja del ciudadano inconforme.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, revisar registro de llamadas y estado actual de la petición.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, concluir que se abordó eficazmente el requerimiento.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque los reparos planteados por el ciudadano fueron desvirtuados por el funcionario inicialmente, y la plataforma institucional da cuenta del trámite del mismo, de modo que cuando el segundo funcionario actúa ya dispone de todos esos insumos para inferir que se le dio un manejo adecuado a la situación.

En tal sentido se erige como correcta la respuesta escogida por la suscrita porque el abordaje que se le dio fue el correcto y se pudo establecer que el usuario incurrió en una serie de inconsistencias que ponen en tela de juicio su versión respecto de los hechos.

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 187, en la cual se destaca la necesidad de conocer la gestión de los derechos de petición, pero tal solicitud interfiere con el trabajo del servidor a quien se la formulan.

La opción correcta según ustedes era la opción **a)** es decir, enviar al día siguiente la información requerida.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, envía inmediatamente la información solicitada para el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. Continuar con su trabajo o atender un requerimiento extraordinario.

Si se ocupa de la solicitud elimina el factor de distracción y así podrá contribuir en lo que le corresponde y concentrarse en su trabajo propio. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 192, en la cual se señalan que en dos apartes de un mismo formato solicitan información parecida.

La opción correcta según ustedes era la opción **c)** es decir, preguntarles a los compañeros lo que han hechos frente al particular.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **b)** es decir, utilizar la misma información en ambos apartes para construir el informe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor está sujeto a un dilema que le obliga a tomar una decisión. ¿Detenerse a indagar o actuar? Elige tomar la información disponible y colocarla en las secciones requeridas en los formatos.

Si se ocupa diligenciando la información, podrá avanzar el trabajo. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 198, en la cual se señalan que se debe entregar un informe próximamente, pero hay datos faltantes.

La opción correcta según ustedes era la opción **b)** es decir, agregar casillas con la información faltante para conservar la estructura.

La respuesta marcada por la suscrita fue la opción **c)** es decir, emplear la estructura del año pasado para completar la información.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor debe resolver un problema porque lo cierto es que no dispone de cierta información, razón por la cual se descarta de plano la opción que considera acertada los operadores de la prueba.

Apelando a la creatividad emplea una estructura anterior que le permita reorganizar el contenido y completar la información, con lo que se evidencia que "*Es práctico y recursivo*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

Pregunta número 199, en la cual se señalan que los compañeros expresan estar desbordados para consolidar información.

La **opción correcta** según ustedes era la opción **a)** es decir, replantea cronograma.

La **respuesta marcada por la suscrita** fue la opción **b)** es decir, solicita apoyo temporal al jefe.

Motivo de inconformidad.

Nos mostramos inconformes con la respuesta porque evidentemente el servidor se encuentra frente a una problemática que amerita una solución contundente. Dispone del mismo personal y carece de tiempo, por lo que se descarta de plano la opción que los operadores de la prueba tienen como acertada.

En tal disyuntiva se erige como una opción válida y pertinente pedir apoyo para superar el inconveniente. Es la conducta esperada dentro de la competencia de "Toma de decisiones", esto es, "*Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados*".

Petición Principal: Solicito que se tenga por válida la opción seleccionada por la suscrita atendiendo las premisas porque es la conducta esperada teniendo en cuenta la competencia evaluada.

Petición subsidiaria: De no accederse a la petición principal, por las consideraciones expuestas, solicito la anulación y eliminación de la pregunta por la discordancia entre lo preguntado y la opción de respuesta presentada como correcta.

➤ **PETICIONES COMPLEMENTARIAS**

Por las consideraciones expuestas solicito:

Primero. Que cuando se examinen las objeciones a las preguntas y respuestas de las pruebas escritas básica, conductual y de integridad no se limiten a compartirme la respuesta que ustedes consideren acertada y su fundamento, sino que también se den a la tarea de indicar de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** las razones por las cuales desvirtúan los argumentos y reparos expuestos, o los motivos por los cuales no están llamadas a prosperar TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Segundo. Que cuando se examinen las peticiones distintas a las que se refiere el numeral primero no se limiten a enviar una extensa transcripción de normas, sino que se den a la tarea de dar respuesta de manera **expresa, clara, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo** de TODAS y cada una de las solicitudes que elevo.

Tercero. Reitero las peticiones que elevé con la radicación de las reclamaciones fechadas en octubre 25, la cual NO me ha sido respondida a la fecha, dejando constancia que hay vulneración del Derecho de Petición y el Debido Proceso, por no haber informado y explicado con antelación el asunto relativo a la metodología aplicada a las calificaciones y los puntajes asignados a cada una de las pruebas, lo que impide el ejercicio del Derecho de Defensa y Contradicción dado que contra el acto administrativo que resuelve la complementación de la reclamación no procede ningún recurso, y solo con ocasión de mi petición es que eventualmente obtendría información, (sin derecho a plantear objeciones posteriores sobre las calificaciones asignadas al no haber oportunidad para ello)

Las peticiones fueron las siguientes

"(...) Segundo... pido se me informe cuál fue el método de calificación utilizado, si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles, y la puntuación de cada una de las preguntas y respuestas del examen, para tener certeza de que el número de respuestas correctas obtenidas coincida con el promedio de calificación asignado.

Tercero. Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización), están por encima de mí, y quiénes están por debajo, con señalamiento del puntaje obtenido por cada uno de ellos, bajo el entendido de que la sumatoria de las pruebas da como resultado una ponderación.

Constituye una falta de transparencia que escuetamente se publique el puntaje por prueba sin divulgar las posiciones a fin de que los aspirantes estemos informados, amén de la vulneración de otros principios que gobiernan las actuaciones administrativas regulados por la Constitución Política y desarrollados por el CPACA.

Cuarto. Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.

Quinto. Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental".

Cuarto. Ante la ausencia de información sobre la forma en que calificaron las pruebas, que no se encuentra en las Guías de Orientación ni en los Acuerdos, las dudas e incertidumbre se me han incrementado, **solicito** se me explique y/o de respuesta a las siguientes cuestiones, en un lenguaje claro y de manera **expresa, precisa, completa, detallada, oportuna y de fondo**:

4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas?

4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas?

4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total?

4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba?

4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.

4.6 De la misma manera solicito los análisis mínimos requeridos antes de la calificación referente a: i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem.

Así mismo solicito los análisis mínimos requeridos posteriores a la calificación referentes a: i) Análisis por ítem mediante TRI (Teoría Respuesta al Ítem) o por grupos de ítems mediante TCT (Teoría Clásica de los Test), justificando la elección a través de la evidencia del cumplimiento de los supuestos de los modelos, ii) Para cada una de las pruebas o componentes de pruebas, la descripción breve de los análisis psicométricos a realizar, justificando el tipo de modelo de análisis de ítem tras la verificación del cumplimiento de los supuestos iii) Consistencia interna por prueba total y sub-prueba o dimensión, iv) Análisis de

la Función de Información del Ítem, v) El o los baremos empleados para la calificación además de su explicación y decisiones de ajuste tomadas.

En estos términos complemento la reclamación y elevo las anteriores solicitudes a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,



RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Bogotá. D.C, noviembre de 2023

Aspirante:

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

CEDULA: 45760356

ID INSCRIPCIÓN: 114045

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicados de Reclamación No. 2023100004975 - 2023110014116

Asunto: respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

El día 20 de febrero de 2023 la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, expidió el Acuerdo No. 001 de 2023 *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”*, el cual establece, entre otras etapas, la aplicación de **pruebas escritas** que evaluará competencias generales, funcionales y comportamentales, que tienen como finalidad apreciar los conocimientos, capacidad, idoneidad y potencialidad de los admitidos para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un empleo y establecer una clasificación de estos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de las Pruebas Escritas, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 24 de octubre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre las 00:00 horas del 25 de octubre hasta las 23:59 pm del 31 de octubre de la presente anualidad. De la misma manera, el día 19 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la jornada de acceso a las pruebas, a la cual, **Usted asistió.**

¹ Boletín Informativo No 10 del 18 de octubre de 2023

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados de las pruebas escritas, en la cual solicita:

“RECLAMACIÓN POR ASUNTOS VARIOS

En el documento adjunto planteo inconformidad por asuntos varios que sobrepasan los motivos que ustedes tienen estandarizados en la plataforma, relacionados con la falta de transparencia al desconocer la posición que ocupé entre todos los aspirantes, (lo que me impide saber a cuántos tengo delante y detrás), con qué criterio evaluaron las preguntas comportamentales, de dónde proviene la calificación obtenida, entre otros tópicos detallados en el documento PDF, en el cual expresamente solicito, además, acceso documental. Me inscribí en dos vacantes que tienen diferentes números de inscripción por eso hago dos reclamaciones separadas, porque es lo que interpreto que se debe hacer. En todo caso en ambas vacantes mi intención es expresar inconformidad por las mismas cuestiones.”

La aspirante adjunta documento anexo:

“Se dirige a ustedes, respetuosamente, RENETA ZÚÑIGA CARRILLO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional Especializado II, Código OPECE I-108-43(1), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES (BÁSICA), FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba. Aprovecho la oportunidad para solicitarles de manera expresa lo siguiente: (...)”

Adicionalmente, con ocasión de la jornada de acceso al material de pruebas, usted complementó su reclamación, en la que solicitó:

“COMPLEMENTACIÓN RECLAMACIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADO II (TODAS LAS PRUEBAS ESCRITAS)

Aunque el limitado tiempo no me permitió revisar todas las preguntas relativas a la prueba comportamental, (por lo que no se materializa la efectividad del derecho de defensa y

contradicción), en el documento adjunto presento complementación de reclamación, expresando los motivos de inconformidad respecto de TODAS las pruebas escritas.”

El aspirante adjunta documento anexo:

“FUNDAMENTOS DE LA COMPLEMENTACIÓN DE LA RECLAMACIÓN A partir de la breve revisión que hice el pasado 19 de octubre del año en curso, con las limitaciones en tiempo que me impidieron hacer la verificación de TODAS las pruebas, hojas y en materia de anotaciones, sustento el complemento de la reclamación en los siguientes términos: (...)”

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo No. 001 de 2023 antes citado, es la norma reguladora del Concurso de Méritos y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a todos los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4 de dicho Acto Administrativo, en concordancia con el artículo 28 del Decreto Ley 020 de 2014²

Dentro de las reglas establecidas, para el caso que nos ocupa, es pertinente relacionar que el Acuerdo No. 001 de 2023, contempla la no aprobación de la Prueba de Carácter Eliminatorio como una de las causales para NO CONTINUAR EN CONCURSO así:

“ARTÍCULO 10. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS. Son causales de exclusión, sin importar la modalidad en la que se participe, las siguientes:

(...)

3. No aprobar la prueba de carácter eliminatorio establecida para este concurso.” (...) (Resaltado fuera del texto original).

2. En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente al cuestionamiento interpuesto en su escrito:

2.1. Respecto de su solicitud de revisión de los resultados de sus pruebas, se le informa que se realizó nuevamente una confrontación entre el string de respuestas generado a partir de la lectura óptica de su hoja de respuesta, versus la hoja de respuesta física del mismo, con el fin de verificar que exista total concordancia entre los dos.

² “Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”.

PRUEBA ELIMINATORIA

Frente a la calificación de la Prueba Eliminatoria, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 69 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 99 |

Por lo anterior, su puntuación final es **69.69**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias generales y funcionales tienen carácter eliminatorio.

PRUEBA COMPORAMENTAL

En relación con la calificación de la Prueba Comportamental, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 37 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 50 |

Vigilada Mineducación

Por lo anterior, su puntuación final es **74.00**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias comportamentales tienen carácter clasificatorio.

2.2. Para atender su solicitud sobre las respuestas correctas, se da respuesta de la siguiente manera:

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| GENERAL | 1 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 2 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 3 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 4 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 5 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 6 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 7 | A | B | Error |
| GENERAL | 8 | C | A | Error |
| GENERAL | 9 | B | C | Error |
| GENERAL | 10 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 11 | ELIMINADO | C | Eliminado |
| GENERAL | 12 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 13 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 14 | B | A | Error |
| GENERAL | 15 | A | A | Acierto |
| GENERAL | 16 | B | A | Error |
| GENERAL | 17 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 18 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 19 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 20 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 21 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 22 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 23 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 24 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 25 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 26 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 27 | C | C | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 28 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 29 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 30 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 31 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 32 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 33 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 34 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 35 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 36 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 37 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 38 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 39 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 40 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 41 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 42 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 43 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 44 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 45 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 46 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 47 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 48 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 49 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 50 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 51 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 52 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 53 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 54 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 55 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 56 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 57 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 58 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 59 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 60 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 61 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 62 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 63 | C | C | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 64 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 65 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 66 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 67 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 68 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 69 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 70 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 71 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 72 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 73 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 74 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 75 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 76 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 77 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 78 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 79 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 80 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 81 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 82 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 83 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 84 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 85 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 86 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 87 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 88 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 89 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 90 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 91 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 92 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 93 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 94 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 95 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 96 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 97 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 98 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 99 | B | C | Error |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 100 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 181 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 182 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 183 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 184 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 185 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 186 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 187 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 188 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 189 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 190 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 191 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 192 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 193 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 194 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 195 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 196 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 197 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 198 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 199 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 200 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 201 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 202 | B | A | Error |
| COMPORTAMENTAL | 203 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 204 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 205 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 206 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 207 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 208 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 209 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 210 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 211 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 212 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 213 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 214 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 215 | C | B | Error |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| COMPORTAMENTAL | 216 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 217 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 218 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 219 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 220 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 221 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 222 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 223 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 224 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 225 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 226 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 227 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 228 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 229 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 230 | B | B | Acierto |

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO” referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que, las preguntas señaladas como eliminadas no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

2.3. Dando continuidad con su reclamación, se aclara que, la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems observando su comportamiento. En esta etapa del proceso se analizaron, entre otras cosas, qué tan difíciles eran las preguntas para el grupo de personas que las presentaron, si tuvieron algún problema de redacción, si algunos no eran pertinentes para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis mencionados anteriormente se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran, los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el psicómetra y el analista de datos.

Adicional a lo anterior y para profundizar un poco más en el análisis, se realiza la revisión de los ítems de forma cualitativa, para determinar si es necesario eliminar algún ítem que no cumpla con los criterios de calidad, de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Una vez hecho el análisis de los ítems, se procede a calcular la calificación del aspirante.

En la prueba presentada por usted las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

| Tipo de prueba | Posición | Causa |
|----------------|----------|-----------|
| GENERAL | 11 | ELIMINADO |

2.4. Con referencia a su reclamación donde indica *“Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización)”*, se informa que no es posible acceder favorablemente a esta petición por las siguientes razones:

El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, preceptúa que, *“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar (...)”*, derecho inalienable e imprescriptible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, los responsables del tratamiento de datos, *“(...) deben conservar la información bajo las condiciones de seguridad para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. (...)”*

Por su parte, el Artículo 34 de Decreto Ley 020 del 2014, establece:

“ARTÍCULO 34. RESERVA DE LAS PRUEBAS. Las pruebas en los procesos de selección tienen carácter reservado. Solo serán de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indiquen las Comisiones de Carrera Especial, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas.” (Subrayado fuera del texto)

Asimismo, el artículo 28 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTICULO 28. ACCESO A LAS PRUEBAS. (...) el carácter reservado de las pruebas, conforme lo establece el Decreto Ley 020 de 2014, junto con su reclamación frente a los resultados de las pruebas escritas, el aspirante podrá solicitar, manifestándolo de manera expresa, el acceso al material de las pruebas, a fin de complementar o fundamentar su reclamación.

(...) el aspirante solo podrá acceder al material de pruebas por él presentadas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establecerá, advirtiendo que en ningún caso está autorizada la reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) del material entregado para revisión. Lo anterior, con el fin de garantizar la

Vigilada Mineducación

reserva de la que goza el mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.” (Subrayado fuera del texto)

De las normas antes transcritas, se colige claramente que los resultados de las pruebas son personales y gozan de reserva legal; en consecuencia, su solicitud no es procedente.

2.5. En cuanto a “cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes, para dilucidar cómo fue evaluada la prueba comportamental.” El diseño y construcción de pruebas escritas, se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las fases que se muestran a continuación, las cuales permitieron elaborar el instrumento de medición, así:

- **Fase 1.** En esta fase se realizó el análisis de la estructura de la FGN, elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento, así como la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes de la FGN.
- **Fase 2.** La U.T recibió los ejes temáticos e indicadores de la FGN.
- **Fase 3.** En esta fase se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores que fueron remitidos por la FGN, por parte de expertos en la especificidad de los indicadores.
- **Fase 4:** En esta fase se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.
- **Fase 5.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con el eje temático/indicador y la experticia de cada experto, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir, asimismo, se entregó a los expertos la descripción funcional (propósito, funciones y requisitos) y las fichas de procesos y subprocesos, con el fin de que la construcción reflejara la realidad laboral de estos.
- **Fase 6.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación” en la cual participaron el constructor (experto temático), dos pares académicos (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia similar a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos) quienes revisaron, simultáneamente, el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba.

De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así, ser revisados hasta su aprobación.

- **Fase 7. Última validación:** posterior a que los casos y enunciados construidos fueron aprobados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un cuarto experto en la Sesión doble ciego.

Considerando el proceso de construcción anteriormente expuesto, se precisa que, los ítems fueron construidos bajo una estructura funcional y pertinente para las pruebas aplicadas. De otra parte, se aclara que, con posterioridad a la aplicación de la prueba, esto es, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro del grupo de referencia (Codificación de OPECE) para los cuales fue aplicado.

2.6. Con relación a *“Solicito me precisen cuáles fueron los ejes temáticos evaluados en cada una de las preguntas que hicieron parte de la prueba general y funcional y las competencias en valoradas en cada interrogante de la prueba comportamental.”*. Los ejes temáticos e indicadores según el empleo al que se presentó, es importante aclarar que, para la elaboración de los ejes temáticos e indicadores a tener en cuenta en las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022, se realizó el siguiente procedimiento:

En un primer momento, se realizó el análisis de la estructura de la Fiscalía General de la Nación, así como los elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento; igualmente se realizó el análisis de la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes ofertados.

Una vez finalizado el análisis descrito previamente, el equipo de expertos, dentro de los cuales se encontraban profesionales con conocimiento del funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación; de las Áreas de Policía Judicial y Fiscalía, realizaron la identificación del conjunto preliminar de ejes temáticos y sus respectivos indicadores.

En un tercer momento, se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores identificados en la fase anterior, por parte de expertos en las diferentes áreas de conocimiento relacionados con la especificidad de los indicadores, y, en cuarto lugar, se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.

El procedimiento anterior, reúne las condiciones técnicas necesarias para la construcción de instrumentos válidos y confiables para el diseño y construcción de pruebas. Por consiguiente, y

de conformidad con el enfoque establecido y la estructura del perfil determinado por la Entidad para el empleo con la codificación de OPECE I-108-43-(1), y lo establecido en el Acuerdo del Concurso de Méritos, la U.T diseñó la prueba para medir las siguientes competencias:

Competencias Generales:

Se evaluaron aspectos como los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo aspirante a trabajar en la FGN debe conocer de su quehacer institucional, en especial sobre la comprensión de la misión, la visión y los objetivos que como Entidad debe alcanzar.

| Eje Temático | Indicador |
|---|--|
| ESTRUCTURA Y CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD | ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES |
| HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS | OFIMÁTICA |
| PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES | DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO |
| RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO | RESPONSABILIDAD FISCAL, DISCIPLINARIA Y PENAL DEL SERVIDOR PÚBLICO |

Competencias Funcionales:

Se evaluó lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el servidor público debe demostrar para ejercer un empleo y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos. Esta prueba, acompañada de la de competencias generales, tiene como propósito garantizar que los aspirantes que la superan cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias adecuados para desempeñar el cargo para el cual concursan.

Con lo anterior, se pretende decir que, la elección de un indicador y seguida construcción no solo podía corresponder al Manual de Funciones según la Codificación de OPECE, sino que, también era posible su asociación a un proceso y/o subproceso determinado. **La información sobre el proceso y/o subproceso al que pertenecía cada Codificación de OPECE fue debidamente expuesta en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Especial en el Aplicativo SIDCA2.**

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Codificación de OPECE | I-108-43-(1) |
|------------------------------|---------------------|

| Eje Temático | Indicador |
|---|---|
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA LABORAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | SISTEMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | ACCIONES CONSTITUCIONALES |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | DERECHO DE PETICION |
| PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO | ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | INVESTIGACIÓN ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDAD LABORAL |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO |

Competencias Comportamentales:

Está destinada a obtener una medida puntual y comparable de las variables psicológicas de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por la FGN a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales y en especial en relación con el Grupo, Planta o Proceso según sea el caso en el cual se encuentra vinculado el empleo y vacante a proveer. Estas competencias se encuentran identificadas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y comprenden las competencias comunes a todos los servidores de la Entidad, las comunes por nivel jerárquico y las específicas para los grupos de Policía Judicial y de Fiscalía.

| Eje Temático | Indicador |
|--------------------------|---------------------------------------|
| COMPETENCIA COMÚN 1 | SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES |
| COMPETENCIA COMÚN 2 | ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO |
| COMPETENCIA COMÚN 3 | TRANSPARENCIA |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 1 | APRENDIZAJE CONTINUO |

| Eje Temático | Indicador |
|--------------------------|-----------------------------|
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 2 | TOMA DE DECISIONES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 3 | HABILIDADES INTERPERSONALES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 4 | CREATIVIDAD |

Para dar mayor claridad, es importante precisar que, en el proceso de construcción y validación de los ítems que hicieron parte de las pruebas escritas, se surtió un proceso de análisis funcional y/o de las áreas, procesos/subprocesos, según correspondiera, metodología que orientó la mencionada construcción y permitió que los ítems de las pruebas guardaran correspondencia con las características esenciales de las diferentes codificaciones OPECE de los empleos, para garantizar que estuviesen directamente relacionadas con las mismas.

Sobre este particular se aclara que, revisada nuevamente la estructura de la prueba aplicada al empleo identificado con la codificación de OPECE **I-108-43-(1)**, se corroboró que los ejes temáticos e indicadores evaluados guardan plena correspondencia.

3. Ahora bien, de conformidad con el complemento interpuesto, el cual fue radicado con posterioridad al acceso al material de pruebas en el cual Usted tuvo la oportunidad de asistir y revisar su material, nos permitimos responder a las solicitudes y/o pretensiones esbozadas en los siguientes términos:

3.1. Frente a su apreciación sobre los resultados de las pruebas, se precisa que la evaluación se efectuó de manera objetiva y en igualdad de condiciones para todos los aspirantes, sin que en ningún momento se hubieren presentado situaciones que conlleven irregularidades o violación de derechos. Ni la Fiscalía General de la Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022, operadora de este concurso, han vulnerado derecho fundamental alguno con ocasión de la etapa de aplicación de las pruebas escritas, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales, de manera especial en el marco de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, consagrados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014.

No existe vulneración a algún derecho que permita acreditar que, frente a otro concursante o participante en iguales o similares condiciones a las suyas, se le haya dado un trato diferente; por lo tanto, la conclusión no puede ser otra que la inexistencia de vulneración de algún derecho fundamental.

De igual forma, el literal f del artículo 13 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTÍCULO 13. CONDICIONES PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN. (...)

(...)

f. Inscribirse en el concurso no significa que el aspirante hubiera superado el mismo. Los resultados consolidados de las diferentes etapas serán la única forma para determinar el mérito y sus consecuentes efectos”

En consecuencia, es de aclarar que, el hecho de que el aspirante no haya obtenido un resultado favorable en las pruebas escritas no significa que se haya presentado irregularidad alguna o violación de sus derechos.

3.2. Respecto a “4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas? 4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas? 4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total? 4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba? 4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.”, le aclaramos que estas solicitudes fueron resueltas en los numerales, 2.1., 2.2. y 2.3. de este documento.

3.3. Sobre “i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem”, es importante aclarar que en la convocatoria FGN 2022, se ha optado por utilizar el método de Puntuación Directa para realizar la calificación de las pruebas escritas. Asimismo, es necesario especificar que el método NO contempla ningún tipo de ajuste en el cálculo de las calificaciones, por eso los estadísticos solicitados no son utilizados para realizar transformaciones al calcular las calificaciones por medio del establecimiento del puntaje de referencia.

En ese sentido, el método de Puntuación Directa es el porcentaje de respuestas correctas que los aspirantes obtienen en su prueba escrita después de realizar la eliminación de los ítems en caso de encontrarse necesario. En otras palabras, la calificación de cada persona está directamente relacionada con el total de preguntas que componen las pruebas eliminatorias o clasificatorias y el número de ellas que respondieron correctamente. En consecuencia, el valor de su calificación NO se verá afectado por el desempeño de otros aspirantes.

Vigilada Mineducación

3.4. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta, es preciso mencionar, que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, las pruebas general y funcional son de carácter eliminatorio con un peso equivalente al 60%, por otro lado, la prueba comportamental y el proceso de valoración de antecedentes son clasificatorias con un peso 20 % cada una.

3.5. Con el fin de atender su solicitud de información respecto al modelo psicométrico empleado para el análisis de los ítems y posterior calificación de las pruebas, le informamos que se utilizó la Teoría Clásica de los Tests (TCT), la cual corresponde al método comúnmente utilizado para la validación de pruebas de evaluación psicológica. Este enfoque señala que la puntuación obtenida por los aspirantes es el resultado de la sumatoria entre la puntuación real y el error de medición. Por esta razón, los indicadores psicométricos de los ítems que se incluyen en la calificación deben evidenciar un comportamiento acorde con el esperado para minimizar el error de medición.

3.6. Para atender su solicitud sobre los ítems 7, 8, 9, 14, 22, 31, 32, 34, 35, 37, 44, 45, 48, 52, 56, 67, 71, 74, 75, 88, 182, 183, 187, 192, 198, y 199, del empleo PROFESIONAL ESPECIALIZADO II, se da respuesta de la siguiente manera:

Prueba sobre Competencias Funcionales/Prueba sobre Competencias Comportamentales

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|-----------------|--|--|
| 7 | A – es correcta, porque al grabar presentación con diapositivas es posible grabar la presentación de PowerPoint (o una sola diapositiva) y capturar la voz, así como los gestos de entrada de lápiz y la presencia de vídeo, una vez se finaliza, queda como cualquier otra presentación. Puede reproducirla para el público en una presentación con diapositivas o guardarla como un archivo de vídeo, de esta manera | B – es incorrecta, porque elaborar presentación estableciendo avance de filminas se refiere a establecer “los intervalos de transición especificando cuánto tiempo permanece una diapositiva en la vista antes de que comience la transición a la siguiente diapositiva. Si no se selecciona ningún intervalo, las diapositivas avanzan al hacer clic en el mouse”, pero esta opción no permite grabar la presentación |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>enviarse como archivo a todo el personal (Microsoft – Grabar una presentación con diapositivas con narración e intervalos de diapositivas).</p> | <p>de tal manera que sea un archivo que se puede enviar a las personas y ejecutarse de manera autónoma como se hace con la opción de grabar presentación (Documentado en Microsoft – Configurar los intervalos y la velocidad de una transición).</p> |
| 8 | <p>C – es correcta, porque una tabla de contenido permite un resumen que “se basa en los títulos del documento” facilitando de esta manera la lectura del informe de forma organizada al guiar al lector por el título con sus respectivas páginas. Documentado en Microsoft – Insertar una tabla de contenido.</p> | <p>A – es incorrecta, porque habilitar la opción de lector inmersivo se refiere a “proporcionar opciones para una experiencia cómoda y fácil de procesar, ya que permite escuchar el texto leído en voz alta o ajustar cómo aparece el texto modificando el espaciado, el color y mucho más.” Pero no genera el resumen solicitado como se hace generando una tabla de contenido. Documentado en Microsoft – Usar el Lector inmersivo en Word.</p> |
| 9 | <p>B - es correcta, porque generar un documento combinando diferentes aportes ocurre cuando “una vez que envíe un documento a revisar, puede que le devuelvan muchas copias con sugerencias y correcciones que no quiere omitir. Si se da el caso, combine todas estas ediciones e ideas en un documento” como es lo ocurrido, y de esta manera consolidar en un solo documento los diferentes aportes en la generación del informe. Documentado en Microsoft - Comparar y combinar dos versiones de un documento.</p> | <p>C - es incorrecta, porque realizar una revisión de los cambios implica que “cuando control de cambios está activado, la sección está resaltada. Las eliminaciones se marcan con un tachado y las adiciones se marcan con un subrayado. Se indican los cambios de los distintos autores con diferentes colores” pero se hace sobre un solo archivo, no sobre varios por lo tanto no consolida los cambios en el texto del informe como se hace con la combinación de revisiones hechas por varios autores. Documentado en Microsoft - Realizar un seguimiento de los cambios en Word</p> |
| 14 | <p>B - es correcta, porque todas las dependencias de la Fiscalía General de la Nación ejecutan sus actividades en el marco de la estructura por procesos definida por la entidad, la cual se distribuye entre procesos de tipos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, control y mejora (Resolución 0024 de 2017),</p> | <p>A - es incorrecta, porque los datos asociados a la planeación y al relacionamiento institucional provienen de los procesos estratégicos de la entidad, estos son “procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias institucionales, fijación de objetivos, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>concretamente los procesos de apoyo “suministran y distribuyen adecuadamente los recursos necesarios para el desarrollo de todas las actividades a cargo de la Entidad” (2018, pág. 10), integran dicho proceso la: Gestión del Talento Humano, Gestión TIC, Gestión Documental, Gestión de Bienes, Gestión Jurídica, Gestión Financiera y la Gestión Contractual.</p> | <p>dirección” (artículo 1, Resolución 0024 de 2017), por ende, no suministran los datos referidos a los procesos de apoyo, que es por lo que se indaga en el enunciado.</p> |
| 22 | <p>C - es correcta, porque cuando no se puede asistir a una audiencia de pacto de cumplimiento, se debe justificar, antes de su desarrollo, la inasistencia presentando una prueba siquiera sumaria de ello, lo cual será analizado por el juez para fijar nueva fecha para la audiencia. Así lo dispone la Ley 472 de 1998: “(...) El juez, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del término de traslado de la demanda, citará a las partes y al Ministerio Público a una audiencia especial en la cual el juez escuchará las diversas posiciones sobre la acción instaurada, pudiendo intervenir también las personas naturales o jurídicas que hayan registrado comentarios escritos sobre el proyecto. La intervención del Ministerio Público y de la entidad responsable de velar por el derecho o interés colectivo será obligatoria. La inasistencia a esta audiencia por parte de los funcionarios competentes, hará que incurran en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo. Si antes de la hora señalada para la audiencia, algunas de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para la audiencia, no antes del quinto día siguiente ni después del</p> | <p>A - es incorrecta, porque la inasistencia a la audiencia se debe presentar antes de que se desarrolle la misma, para que así el juez verifique si se encuentra probada y, de esta manera, pueda fijar nueva fecha para desarrollar la diligencia. Así lo dispone el art. 27 de la Ley 472 de 1998: “(...) El juez, dentro de los tres (3) días siguientes al vencimiento del término de traslado de la demanda, citará a las partes y al Ministerio Público a una audiencia especial en la cual el juez escuchará las diversas posiciones sobre la acción instaurada, pudiendo intervenir también las personas naturales o jurídicas que hayan registrado comentarios escritos sobre el proyecto. La intervención del Ministerio Público y de la entidad responsable de velar por el derecho o interés colectivo será obligatoria. La inasistencia a esta audiencia por parte de los funcionarios competentes, hará que incurran en causal de mala conducta, sancionable con destitución del cargo. Si antes de la hora señalada para la audiencia, algunas de las partes presenta prueba siquiera sumaria de una justa causa para no comparecer, el juez señalará nueva fecha para la audiencia, no antes del quinto día siguiente ni después del décimo día, por auto que no tendrá</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>décimo día, por auto que no tendrá recursos, sin que pueda haber otro aplazamiento (...)" (Ley 472, 1998, art. 27).</p> | <p>recursos, sin que pueda haber otro aplazamiento (...)" (Ley 472, 1998, art. 27).</p> |
| 31 | <p>B - es correcta, porque, de conformidad con la Ley 1010 de 2006, se dará trámite a la queja por acoso laboral cuando la conducta que se informa sí se encuentra descrita como se establece en el artículo 7. Para este caso, y atendiendo a lo señalado en el artículo 8, no es posible dar curso a la queja por acoso, ya que la orden emitida por el jefe hace referencia a la labor y responsabilidad del quejoso; de otra parte, es pertinente informar que, en cuanto a la situación de traslado, el servidor puede solicitar la revisión del mismo ante la instancia que corresponde.</p> | <p>A - es incorrecta, porque, de conformidad con el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006, no se configura la conducta del jefe como acoso laboral; dado esto, no se tratará el caso en el Comité de Convivencia Laboral de la entidad. De otra parte, el empleado se equivoca cuando informa que se confirma el cargo del servidor, pues este no se da por ocasión de un supuesto maltrato, es decir, el traslado lo comunica la entidad por necesidades de la misma y no por la voluntad de su jefe.</p> |
| 32 | <p>C - es correcta, porque, conforme a la Ley 1010 de 2006, la instrucción del jefe al servidor se relaciona con la celeridad de su labor, en cuanto refiere a los procesos que tiene a cargo y, tal como se menciona en el artículo 8, “La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución se realiza exigencia” (Ley 1010 de 2006, art. 8). Por tanto, no es posible llevar al Comité de Convivencia Laboral el caso por acoso. Dado lo anterior, el empleado informa al jefe de la subdirección de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente.</p> | <p>A - es incorrecta, porque la conducta que se informa no se establece como acoso laboral, pues la orden del superior refiere a los procesos que tiene a cargo. Así las cosas, no procede solicitar al presunto acusado que allegue ningún tipo de información o soporte. Lo anterior se fundamenta en el artículo 8 de la Ley 1010 de 2006: “La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución se realizar exigencia” (Ley 1010 de 2006, art. 8).</p> |
| 34 | <p>B - es correcta, porque el Decreto 020 de 2014, entre sus principios rectores, dispone que “[...] el ingreso, el ascenso</p> | <p>A - es incorrecta, porque el nombramiento en periodo de prueba se produce una vez se culmina con las</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>y la permanencia en los cargos de carrera estarán determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos” y que “[...] el proceso de administración del personal garantizará el ingreso y la permanencia de las personas más competentes e idóneas para el desarrollo de las funciones a cargo de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”. En tal sentido, la Corte Constitucional, mediante sentencia C-102 de 2022, concluyó que “[...] la idoneidad de un empleado no se calcula únicamente en función de los años de servicio dentro de la entidad; bien podría ocurrir que un aspirante externo acredite mayor experiencia, competencias o credenciales académicas para el cargo a desempeñar, lo que justificaría la selección del candidato en provisionalidad por encima del empleado de carrera que aspira al encargo”; es decir, no basta con nombrar en provisionalidad a una persona, sino que debe estar justificado con suficiencia. Asimismo, con base en el artículo 11 del mencionado decreto, se estipula: "Los cargos de carrera especial vacantes de manera definitiva también podrán proveerse mediante nombramiento provisional con personas no seleccionadas por el sistema de méritos, mientras se provee el empleo a través de concurso o proceso de selección. Al aspirante a ocupar un empleo de carrera a través de nombramiento provisional la Fiscalía General de la Nación podrá aplicar las pruebas que considere necesarias para</p> | <p>etapas del concurso de méritos (Decreto 020 de 2014, art. 11). En el presente caso, a pesar de tratarse de un cargo de carrera administrativa, no se realiza el nombramiento en virtud de un concurso de méritos. Por tanto, el empleado no puede argumentar este tipo de nombramiento respecto a la vacante.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>valorar la adecuación del perfil del aspirante al cargo a desempeñar, para lo cual, de ser requerido, se apoyará en el Departamento Administrativo de la Función Pública" (Decreto 020 de 2014, art. 11).</p> | |
| 35 | <p>C - es correcta, porque, de acuerdo con la Corte Constitucional mediante sentencia C-102 de 2022, al estudiar la asequibilidad del artículo 11 del Decreto 20 de 2014, concluyó que “Aunque los servidores en carrera demostraron el mérito para ingresar al sistema y ocupar el cargo del que son titulares -sumado a la experiencia que esto les reporta-, lo cierto es que no han sido examinados en concreto respecto del empleo que aspiran en encargo”; en consecuencia, “En este punto, la Corte coincide con el Departamento Administrativo de la Función Pública cuando sostuvo que el mérito que el empleado escalafonado acreditó en el examen de ingreso no se expande automáticamente hacia los demás cargos de carrera de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, pues no todos los empleos conllevan las mismas funciones y responsabilidades, ni pertenecen a la misma área de trabajo, ni corresponden al mismo nivel administrativo, lo cual exige de la Administración una valoración individual del perfil del cargo y de los aspirantes a ocuparlo, para determinar, consultando razones del servicio y las responsabilidades y requisitos del empleo”. Para el caso, no basta acreditar un cargo de carrera para tener un derecho preferente, pues el nominador puede analizar cada aspirante y nombrarlo con fundamento en un nuevo análisis y perspectiva teniendo en cuenta que la vacante debe</p> | <p>B - es incorrecta, porque el artículo 11 del Decreto 020 de 2014 establece que, al presentarse una vacante de un cargo de carrera administrativa, para nombrar su reemplazo en tanto se adelante el concurso de méritos que otorgue el derecho de carrera sobre el mismo, puede nombrar en provisionalidad a personas no seleccionadas por el sistema de méritos; además, podrá aplicar pruebas que considere necesarias para evaluar el mérito de quien ocupa la vacante (Decreto 020 de 2014, art. 11). En el caso, la evaluación de desempeño supone que le es aplicada solo a aspirantes que pertenecen a la carrera administrativa; sin embargo, puede hacerse una prueba por parte del nominador con el fin de nombrar a la mejor opción para esa vacante, la cual también puede surtirse por la vía de la provisionalidad.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | ser ocupada por quien cumpla con el perfil idóneo para su ejercicio. | |
| 37 | A - es correcta, porque el Decreto 021 de 2014 establece en el artículo 38 lo siguiente: "La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento" (Decreto 021 de 2014, art. 38). En el caso, la solicitud se radicó el 1 de julio de 2022 y el trámite de ampliación debe radicarse 10 días antes del 8 de julio, que es la fecha límite de cumplimiento de plazo. Por consiguiente, la solicitud se debe rechazar, dado que no fue presentada dentro del plazo establecido. | B - es incorrecta, porque la petición no fue presentada dentro del plazo establecido, toda vez que, de conformidad con el artículo 38 del Decreto 021 de 2014: "La licencia podrá prorrogarse siempre y cuando no supere el término antes señalado. La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento" (Decreto 021 de 2014, art. 38). Por consiguiente, el empleado no debe aceptarla. |
| 44 | C - es correcta, porque para estructurar el Programa de Bienestar Social se deben tener en cuenta tanto las áreas macro como los elementos básicos requeridos para la planeación, además de los mencionados en la opción de respuesta. La Resolución 0-2894 de 2015 de la Fiscalía General de la Nación establece "Artículo 4º. Elementos que conforman el Programa General de Bienestar. El Programa General de Bienestar Social está conformado por elementos y áreas articulados entre sí encaminados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y tendientes a crear condiciones favorables al servidor con el fin de generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. Las áreas del programa de Bienestar Social son: a) Protección y servicios sociales b) Calidad de vida. Los elementos básicos del Programa General de Bienestar son: 1. Actividades, planes, metas y acciones en general a realizar y su correspondiente difusión; Presupuesto | A - es incorrecta, porque adelantar esta acción NO tiene en cuenta la estructuración con sus componentes fundamentales, ya que la identificación de necesidades es el primer paso para poder establecer el plan de acción que debe contar con un objeto definido. Por otra parte, la evaluación y los indicadores forman parte del proceso posterior para verificar el buen funcionamiento una vez el programa ha sido implementado. El programa debe tener en cuenta las áreas macro y los elementos básicos como los recursos, los beneficiarios, entre otros. La Resolución 0-2894 de 2015 de la Fiscalía General de la Nación establece "Artículo 4º. Elementos que conforman el programa general de Bienestar. El programa general de bienestar social está conformado por elementos y áreas articulados entre sí encaminados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y tendientes a crear condiciones favorables al servidor con el fin de generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales. Las áreas del programa |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|-----------|---|---|
| | <p>asignado y recursos a utilizar; Beneficiarios del programa; Cronograma”.</p> | <p>de Bienestar Social son: a) Protección y servicios sociales b) Calidad de vida. Los elementos básicos del Programa General de Bienestar son: 1. Actividades, planes, metas y acciones en general a realizar y su correspondiente difusión; Presupuesto asignado y recursos a utilizar; Beneficiarios del programa; Cronograma”.</p> |
| <p>45</p> | <p>C - es correcta, porque adelantar esta acción da cumplimiento al procedimiento establecido para que las actividades que se desarrollen en la entidad correspondan a un objetivo específico y cumplan con lo establecido a partir del diagnóstico de necesidades, y desarrollado desde las áreas y programas definidos a partir de este. Según la Resolución 0-2894 de 2015 en el Artículo 5º. Se da a conocer la estructura del programa de Bienestar social. Estructura del programa de Bienestar social. “El Programa de Bienestar Social para la Fiscalía General de la Nación, tendrá la siguiente estructura: Área: Protección y servicios sociales. Programa deportivo, recreativo y vacacional. Objetivo: Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva, recreativa y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal. Programa: Nuestra Identidad Familiar. Objetivo: Contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias. Área de calidad de vida: Programa Artístico y Cultural. Objetivo:</p> | <p>B - es incorrecta porque hacer un ajuste a las actividades ya realizadas conforme a sus registros no soluciona la situación, dado que se requiere de la estructuración del programa para garantizar que las actividades tengan un objetivo y aborden las necesidades expresadas por el personal. Según la Resolución 0-2894 de 2015 en el Artículo 5º. Se da a conocer la estructura del programa de Bienestar social. Estructura del programa de Bienestar social. “El Programa de Bienestar Social para la Fiscalía General de la Nación, tendrá la siguiente estructura: Área: Protección y servicios sociales. Programa deportivo, recreativo y vacacional. Objetivo: Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores y sus familias mediante el fomento de la cultura deportiva, recreativa y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal. Programa: Nuestra Identidad Familiar. Objetivo: Contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de servidores con hijos y/o hermanos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias. Área de calidad de vida: Programa Artístico y Cultural. Objetivo: Desarrollar actividades artísticas, culturales y literarias que permitan</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>Desarrollar actividades artísticas, culturales y literarias que permitan estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad. Eventos Institucionales o Fechas Especiales. Objetivo: Realizar actividades que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales. Gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores”.</p> | <p>estimular un óptimo aprovechamiento del tiempo libre, mejor desempeño laboral y reafirmar el sentido de identidad y pertenencia del servidor hacia la entidad. Eventos Institucionales o Fechas Especiales. Objetivo: Realizar actividades que permitan desarrollar y estimular la integración, solidaridad y creatividad en los servidores, así como la reafirmación de valores éticos, morales e institucionales. Gestionar y difundir la prestación de servicios por parte de terceros que generen beneficios a los servidores”.</p> |
| 48 | <p>B - es correcta, porque adelantar esta acción permite fortalecer la cobertura del programa al utilizar de manera efectiva la virtualidad como un medio que incluya a todo el personal, sobre todo en relación con aquellos empleados que laboran en teletrabajo y trabajo remoto. El Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 determina que "Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor. [...]</p> <p>Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo,</p> | <p>A - es incorrecta, porque esta acción se relaciona con la divulgación para la asistencia a las actividades programadas, pero NO es una estrategia de intervención que busque garantizar la cobertura del Programa de Bienestar a todo el personal de la entidad independiente de su modalidad de trabajo. Como primera medida y estrategia fundamental se busca hacer uso de la tecnología y la virtualidad como medios de acercamiento y desarrollo de alternativas para la participación de los empleados. El Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 determina que "Las estrategias de talento humano no necesariamente serán presenciales, lo que hace más importante el diseño de estrategias virtuales que no desconecten el sentido humano de cada una de las capacitaciones o de la formación, sino que, por el contrario, sean un canal de conexión efectiva con los colaboradores, de manera que se dé un acercamiento virtual pero colectivo hacia la productividad y mejoramiento de calidad de vida de cada servidor. [...]</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano [...] Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes”. (DNP, 2020).</p> | <p>Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano [...] Las áreas de talento humano deberán realizar como mínimo una capacitación semestral a todos los servidores públicos sobre lo anteriormente mencionado, las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas ofrecen y aquellas otras temáticas que se consideren pertinentes”. (DNP, 2020).</p> |
| 52 | <p>B - es correcta, porque de acuerdo con el numeral 13 de la Directiva 001 de 2022 de la Fiscalía General de la Nación, se establece que la entidad no es un órgano consultivo, por lo que no tiene la función de absolver consultas relacionadas con dogmática penal, procedimiento penal, derecho público ni procesos de contratación pública. Por tal motivo, las consultas elevadas a la entidad sobre casos hipotéticos, posturas o análisis teóricos deben ser negadas dando y explicando estas razones</p> | <p>C - es incorrecta, porque trasladar la petición a otra dependencia de la entidad va en contravía de lo dispuesto en el numeral 13 de la Directiva 001 de 2022 de la Fiscalía General de la Nación, en el cual se indica que esta no es un órgano consultivo, por lo que no tiene la función de absolver consultas relacionadas con dogmática penal, procedimiento penal, derecho público ni procesos de contratación pública. Por tal motivo, las consultas elevadas a la entidad sobre casos hipotéticos, posturas o análisis teóricos deben ser negadas dando y explicando estas razones.</p> |
| 56 | <p>C - es correcta, porque se debe realizar una investigación para analizar las causas que intervienen en el antes, durante y después, aunque no se presenten lesiones, ya que todo “casi accidente” se debe analizar para que no se materialice un accidente leve o grave. El proceso se realiza citando al equipo investigador, conformado por un representante del COPASST, el jefe inmediato y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el</p> | <p>B - es incorrecta, porque no se debe intervenir de manera inmediata sobre el origen del riesgo sin realizar un análisis de causas, para ello se debe citar a un representante del COPASST, el jefe inmediato y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de analizar las causas que intervienen en el antes, durante y después. Lo anterior se sustenta de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, Ministerio de la Protección Social.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>Trabajo. Este procedimiento se sustenta de acuerdo con la Resolución 1401 de 2007, Ministerio de la Protección Social. Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. D.O. 46638 de 24 de mayo de 2007.</p> | <p>Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo. D.O. 46638 de 24 de mayo de 2007.</p> |
| 67 | <p>C - es correcta, porque la opción elegida hace énfasis en el desarrollo de metodologías que favorecen la práctica, lo cual se encuentra dentro de los objetivos educativos y formativos en la Fiscalía General de la Nación. Lo anterior, se fundamenta en el Plan Integral de Formación y Capacitación, (PIFC) 2023; y en la página 9, Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.</p> | <p>A - es incorrecta, porque medir el contenido programático detallando cada tema en el cual se brindan lecturas conceptuales NO es una acción que anime a ejecutar en situaciones lo más parecidas a las reales expresadas en prácticas de campo. Esta acción solamente tiene una repercusión en la distribución de los contenidos. Lo anterior, se fundamenta en el Plan Integral de Formación y Capacitación, (PIFC) 2023; y en la página 9, Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998.</p> |
| 71 | <p>A - es correcta, porque la acción enunciada en la opción hace referencia al respaldo jurídico llamado acreditación de la formación de nivel superior al exigido, donde se entenderá cumplido el requisito de formación académica correspondiente cuando se acredite título académico en un nivel de formación superior al exigido en el respectivo manual de funciones y de competencias laborales. Lo anterior, tiene el soporte en el Artículo 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública.</p> | <p>C - es incorrecta, porque indicar al aspirante el documento faltante y dejar constancia de lo sucedido en el folio del proceso son acciones que desconocen el manejo que la legislación tiene para estas situaciones; por otro lado, es importante mencionar que anotar en el folio del proceso el documento faltante NO soluciona la situación y refuerza aún más el desconocimiento del empleado de la legislación relativa a la acreditación de la formación académica. Lo anterior, tiene el soporte en el Artículo 2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015 de la Función Pública.</p> |
| 74 | <p>A - es correcta, porque la primera medida para recuperar los recursos entregados erróneamente es deducir de la liquidación de prestaciones sociales los mayores valores pagados. Así lo establece la Corte Constitucional en Sentencia T-1059 de 2001: “La remuneración a que tiene derecho el</p> | <p>B - es incorrecta, porque el paso inicial para dar solución a la situación planteada es informar a quien corresponda que, de la liquidación de prestaciones sociales, le sea deducido el mayor valor pagado, toda vez que el control interno disciplinario ejercido por las comisiones seccionales de disciplina</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>servidor público como retribución por sus servicios personales, en razón a un vínculo legal y reglamentario existente entre éste y el Estado, presupone el correlativo deber de prestar efectivamente el servicio, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que rigen la administración del personal al servicio del Estado. Por lo tanto, no existe en cabeza del servidor público el derecho a la remuneración por los días no laborados sin justificación legal y por ende, tampoco surge para el Estado la obligación de pagarlos. De pagarlos se incurriría en presuntas responsabilidades penales y disciplinarias, procediendo el descuento o reintegro de las sumas canceladas por servicios no rendidos, por resultar contrario a derecho” (Corte Constitucional de Colombia, 2001). De igual forma, dicha sentencia hace referencia al Decreto 1647 de 1967 en los siguientes términos: “artículo 1º establece que los pagos por sueldo o cualquier otra forma de remuneración a los empleados públicos y a los trabajadores oficiales, serán por servicios rendidos”. A su vez, el artículo 2 ibídem señala que los funcionarios que deban certificar los servicios rendidos por los servidores públicos estarán obligados a ordenar el descuento de todo día no trabajado sin la correspondiente justificación legal.</p> | <p>judicial se aplica cuando el exservidor decida por omisión o dolo no devolver lo que recibió en forma indebida. De acuerdo con el parágrafo transitorio 1 del artículo 257A y la Sentencia C-373 de 2016, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial son competentes para ejercer la función disciplinaria respecto de los empleados judiciales de la Fiscalía General de la Nación en relación con los hechos ocurridos con posterioridad a la entrada en funcionamiento de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Para el caso, lo que corresponde es hacer la deducción de la liquidación.</p> |
| 75 | <p>A - es correcta, porque, de acuerdo con el Manual de Cobro Coactivo de la Fiscalía General de la Nación (FGN), el primer paso es determinar con exactitud el mayor valor pagado, el cual debe establecerse siguiendo los siguientes pasos: "a) Acto administrativo, es decir, resolución proferida por la dependencia</p> | <p>C - es incorrecta, porque, para solicitar el reintegro y enviar a la dependencia para la investigación disciplinaria, se debe contar con los documentos soporte que permitan evidenciar el pago de lo no debido. En el numeral 3.2 del Manual de Cobro Coactivo de la Fiscalía General de la Nación (FGN) se determina:</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|---|
| | <p>en la cual se generó el mayor valor pagado, en la cual se discrimine el concepto, valor consignado e identificación plena de la persona natural o jurídica a quien se le realizó el mayor valor pagado. b) Liquidación de la obligación. c) Constancia de ejecutoria de la resolución que ordenó el pago con su respectiva fecha de exigibilidad, nombre o razón social completos, dirección de notificación y teléfono del deudor” (FGN, 2022, num. 3.2).</p> | <p>“Entendido como el pago realizado por la entidad excediendo las sumas estipuladas presupuestalmente; la mayoría de estos pagos se presentan por concepto de seguridad social (pago de más en pensión, salud, e incapacidades laborales), así como rubros para estudio. Para configurar el título ejecutivo por los mayores valores pagados, se hace necesario aportar: a) Acto administrativo, es decir, resolución, proferida por la dependencia en la cual se generó el mayor valor pagado, en la cual se discrimine el concepto, valor consignado e identificación plena de la persona natural o jurídica a quien se le realizó el mayor valor pagado. b) Liquidación de la obligación. c) Constancia de ejecutoria de la resolución que ordeno el pago con su respectiva fecha de exigibilidad, nombre o razón social completos dirección de notificación y teléfono del deudor” (FGN, 2022, num. 3.2). Por tanto, para este caso, en primera instancia, lo pertinente es realizar las correcciones y el acto administrativo para generar una nueva liquidación.</p> |
| 88 | <p>C - es correcta, porque, de acuerdo con el Decreto 021 de 2014 reconoce el derecho de los empleados a solicitar licencias no remuneradas por motivos justificados, siempre y cuando se cumplan los requisitos y el proceso establecido por la entidad, esta alternativa se alinea con la legislación laboral vigente y respeta los derechos de los empleados, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades personales y laborales de manera adecuada.</p> | <p>B - es incorrecta, porque generar licencias de una manera especial para que no se afecte la productividad laboral NO va de acuerdo con el Decreto 021 de 2014, ya que este garantiza el derecho de los empleados a solicitar licencias no remuneradas por motivos justificados, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos. La falta de otorgamiento de licencias no remuneradas puede ser considerada como una violación a los derechos laborales y generar inconformidad entre los empleados, además de no cumplir</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|---|---|
| 182 | <p>A - es correcta, porque el aspirante tiene en cuenta las necesidades, requerimientos y dificultades que tuvo el usuario para dar cuenta de la gestión realizada, lo que permite brindar información transparente pero también realizar acciones de mejora en pro de satisfacer las necesidades de los usuarios y ciudadanos. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como también el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>con las disposiciones establecidas por el decreto.</p> <p>B - es incorrecta, porque el aspirante no tiene en cuenta las necesidades del usuario ni las dificultades que presentó para incluirlas en el informe, al contrario, interpreta la situación como favorable para la entidad, cuando se habían presentado fallas, lo cual imposibilita el establecimiento de estrategias para la atención que se le brinda a usuarios y ciudadanos. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |
| 183 | <p>C - es correcta, porque se va a asegurar de si, en la atención telefónica y en la respuesta al usuario, se incurrió en negligencias o faltas de respeto. Además, hará seguimiento al estado de la solicitud realizada por el usuario, cerciorándose de que se sus necesidades sean atendidas. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios</p> | <p>B - es incorrecta, porque no tiene en cuenta las necesidades ni los requerimientos del usuario y no establece medidas para solucionar las dificultades que este manifiesta. No realiza una verificación de la información ni del estado de la solicitud y se conforma con el reporte de quien atendió al usuario. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |
| 187 | <p>A - es correcta, porque busca procesar información que dé cuenta de la gestión realizada con los derechos de petición, lo que facilita las actividades del equipo encargado del informe. Esto da cuenta de que reconoce las necesidades del usuario interno para el cumplimiento de los objetivos institucionales y logra una estrategia que le permite cumplir con las funciones dignas de atención inmediata y con los requerimientos previstos. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad" y "Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros" (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos</p> | <p>C - es incorrecta, porque esta estrategia no responde a las necesidades del usuario interno al no facilitarles ni colaborarles con la información que requieren para el informe. Esto evidencia su falta de diligencia frente a lo solicitado, ya que, aunque priorice las funciones que requieren atención inmediata, no se organiza para atender a los nuevos requerimientos eficientemente. Así, se limita a enviar la información sin tener en cuenta los lineamientos con los que esta debe ser presentada, lo cual generará reprocesos y atrasos en el cumplimiento de las actividades de la dependencia. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. | servicio que ofrece la entidad" y "Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros" (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. |
| 192 | C - es correcta, porque con esta acción el evaluado demuestra que ante la falta de claridad que tiene para desarrollar la tarea que le fue encomendada, emprende una alternativa que se orienta a buscar información adicional que le permita aclarar estas dudas, pues opta por preguntarle a otros compañeros cómo han abordado estas secciones del documento para que esto le sirva de guía en su labor. De esta manera denota capacidad para hacer preguntas cuando las instrucciones le son poco claras, haciendo su labor con un mínimo de supervisión y con calidad. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: "Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión". (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: "Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras". (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04. | B - es incorrecta, porque con esta alternativa el evaluado demuestra que no emprende una acción encaminada a tener claridad acerca de qué información debe usar en los apartados que se disponen en el formato para elaborar el documento. Por el contrario, centra su accionar en diligenciar la misma información en ambas secciones, con lo cual demuestra un desinterés por desarrollar la labor encomendada con calidad pues ante la confusión que tiene, opta por una acción poco eficiente, ya que simplemente duplica los datos y no genera estrategias que le permitan completar la tarea de acuerdo a los lineamientos solicitados. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: "Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión". (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: "Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras". (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04 |
| 198 | B - es correcta, porque de esta forma mantiene la estructura ya realizada y se | C - es incorrecta, porque esta medida implica reorganizar la información que ya |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>centra en agregar apartados para la información faltante, de modo que se soluciona el problema de forma eficiente, reconociendo las limitaciones de tiempo y evitando generar reprocesos con la información. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04.</p> | <p>estaba planteada en el informe, generando retrocesos en el avance del mismo, por lo cual, no es adecuada teniendo en cuenta el límite de tiempo. Adicionalmente, al hacer uso de una estructura anterior como criterio de organización de la información, no se garantiza necesariamente la entrega de lo solicitado de manera adecuada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04.</p> |
| 199 | <p>A - es correcta porque, el aspirante organiza su trabajo para poder realizar la tarea, teniendo en cuenta que esa información es importante agregarla al informe, ya que da cuenta de la gestión realizada en los proyectos llevados por la dependencia. Adicionalmente, esto implica ejecutar una acción efectiva para dar solución a lo encomendado. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones</p> | <p>B - es incorrecta, porque este curso de acción afecta las actividades de los demás empleados de la dependencia, y no le garantiza que ellos tengan la disponibilidad para ayudarlo, ni los conocimientos para cumplir esta tarea, Adicionalmente, al solicitar el apoyo a su jefe no estaría optando por una opción efectiva para cumplir con la responsabilidad asignada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves – Justificación | Marcadas aspirantes – Justificación |
|----------|--|--|
| | efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 048. | a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04. |

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta tiene su respectiva justificación conceptual y técnica, lo cual evidencia que para cada pregunta existe una única respuesta correcta. Asimismo, cabe señalar que para la construcción de estas pruebas se contó con un equipo de expertos en cada una de las áreas del saber, quienes demostraron cumplir con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente concurso. Adicionalmente, le informamos que cada uno de los ítems que conformó las pruebas fue validado por tres expertos adicionales, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

Con fundamento en lo antes expuesto, y considerando que los resultados de las pruebas se encuentran ajustados a derecho y a lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, se confirman los resultados publicados el 24 de octubre de 2023 a usted.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación, y se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023, y se reitera que, **contra la presente decisión, no procede ningún recurso**, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

Cordialmente,

Fridole Ballén Duque
 Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022
UT Convocatoria FGN 2022
 Original firmado y autorizado

Proyectó: Diana Rodríguez
Revisó: Mauricio Echavarría
Auditó: Salomon Garzon
Aprobó: Giovanna Inés Rosso Londoño- Coordinadora de Pruebas
Aprobó: Martha Carolina Rojas – Coordinadora de Reclamaciones y Jurídica

Vigilada Mineducación

Bogotá. D.C, noviembre de 2023

Aspirante:

RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

CEDULA: 45760356

ID INSCRIPCIÓN: 114095

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicados de Reclamación No. 2023100004998 - 2023110014102

Asunto: respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

El día 20 de febrero de 2023 la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación, expidió el Acuerdo No. 001 de 2023 *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer 1.056 vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera”*, el cual establece, entre otras etapas, la aplicación de **pruebas escritas** que evaluará competencias generales, funcionales y comportamentales, que tienen como finalidad apreciar los conocimientos, capacidad, idoneidad y potencialidad de los admitidos para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un empleo y establecer una clasificación de estos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 27 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de las Pruebas Escritas, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 24 de octubre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre las 00:00 horas del 25 de octubre hasta las 23:59 pm del 31 de octubre de la presente anualidad. De la misma manera, el día 19 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la jornada de acceso a las pruebas, a la cual, **Usted asistió.**

¹ Boletín Informativo No 10 del 18 de octubre de 2023

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados de las pruebas escritas, en la cual solicita:

“RECLAMACIÓN POR ASUNTOS VARIOS

En el documento adjunto planteo inconformidad por asuntos varios que sobrepasan los motivos que ustedes tienen estandarizados en la plataforma, relacionados con la falta de transparencia al desconocer la posición que ocupé entre todos los aspirantes, (lo que me impide saber a cuántos tengo delante y detrás), con qué criterio evaluaron las preguntas comportamentales, de dónde proviene la calificación obtenida, entre otros tópicos detallados en el documento PDF, en el cual expresamente solicito, además, acceso documental. Me inscribí en dos vacantes que tienen diferentes números de inscripción por eso hago dos reclamaciones separadas, porque es lo que interpreto que se debe hacer. En todo caso en ambas vacantes mi intención es expresar inconformidad por las mismas cuestiones.”

La aspirante adjunta documento anexo:

“Se dirige a ustedes, respetuosamente, RENETA ZÚÑIGA CARRILLO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de Profesional de Gestión III, Código OPECE I-10943(2), proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de PRESENTAR RECLAMACIÓN EN CONTRA DEL RESULTADO DE LAS PRUEBAS ESCRITAS GENERALES, FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES publicado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2, dado que me encuentro inconforme con la calificación, la metodología de evaluación, las preguntas, el proceso de construcción, los ejes temáticos, entre otros aspectos de la prueba. Aprovecho la oportunidad para solicitarles de manera expresa lo siguiente: (...)”

Adicionalmente, con ocasión de la jornada de acceso al material de pruebas, usted complementó su reclamación, en la que solicitó:

“COMPLEMENTACIÓN RECLAMACIÓN PROFESIONAL GESTION III (TODAS LAS PRUEBAS)

Aunque el limitado tiempo no me permitió revisar en su totalidad las preguntas relativas a la prueba funcional 2 correspondientes a esta vacante, ni todas las pruebas

Vigilada Mineducación

comportamentales, (por lo que NO se materializa efectivamente el derecho de contradicción que me asiste), en el documento adjunto presentación la complementación de la reclamación respecto de TODAS las pruebas escritas, expresando los motivos de mi descontento.”

El aspirante adjunta documento anexo:

“Se dirige a ustedes, respetuosamente, RENETA ZÚÑIGA CARRILLO, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.76.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio y en calidad de aspirante, dentro del concurso de méritos de la referencia al Cargo de Profesional de gestión ill, número de inscripción I-109-43 (2)-114095, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, por medio del presente escrito, acudo a ustedes con el propósito de Complementar la reclamación en contra de la calificación de las pruebas escritas publicado el pasado el pasado 24 de octubre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2. (...)”

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo No. 001 de 2023 antes citado, es la norma reguladora del Concurso de Méritos y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a todos los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4 de dicho Acto Administrativo, en concordancia con el artículo 28 del Decreto Ley 020 de 2014²

Dentro de las reglas establecidas, para el caso que nos ocupa, es pertinente relacionar que el Acuerdo No. 001 de 2023, contempla la no aprobación de la Prueba de Carácter Eliminatorio como una de las causales para NO CONTINUAR EN CONCURSO así:

“ARTÍCULO 10. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL CONCURSO DE MÉRITOS. Son causales de exclusión, sin importar la modalidad en la que se participe, las siguientes:

(...)

3. No aprobar la prueba de carácter eliminatorio establecida para este concurso.” (...) (Resaltado fuera del texto original).

² “Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas”.

2. En atención a lo expuesto, a continuación, encontrará respuesta suficiente, coherente y pertinente al cuestionamiento interpuesto en su escrito:

2.1. Respecto de su solicitud de revisión de los resultados de sus pruebas, se le informa que se realizó nuevamente una confrontación entre el string de respuestas generado a partir de la lectura óptica de su hoja de respuesta, versus la hoja de respuesta física del mismo, con el fin de verificar que exista total concordancia entre los dos.

PRUEBA ELIMINATORIA

Frente a la calificación de la Prueba Eliminatoria, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 74 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 99 |

Por lo anterior, su puntuación final es **74.74**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias generales y funcionales tienen carácter eliminatorio.

PRUEBA COMPORAMENTAL

En relación con la calificación de la Prueba Comportamental, le informamos que el método de calificación para su grupo de codificación de OPECE representa el número de aciertos sobre el número de ítems multiplicado por 100. El puntaje final por este sistema se calcula mediante la siguiente expresión:

$$P = \left(\frac{x}{n}\right) * 100$$

Vigilada Mineducación

Para obtener su puntuación final se deben tener en cuenta los siguientes valores correspondientes a la prueba presentada por Usted:

| | |
|--|-----------|
| x: Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba. | 37 |
| n: Total de ítems en la prueba. | 50 |

Por lo anterior, su puntuación final es **74.00**

Es importante recordar que, las pruebas escritas sobre competencias comportamentales tienen carácter clasificatorio.

2.2. Para atender su solicitud sobre las respuestas correctas, se da respuesta de la siguiente manera:

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| GENERAL | 1 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 2 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 3 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 4 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 5 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 6 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 7 | A | B | Error |
| GENERAL | 8 | C | A | Error |
| GENERAL | 9 | B | C | Error |
| GENERAL | 10 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 11 | ELIMINADO | C | Eliminado |
| GENERAL | 12 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 13 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 14 | B | A | Error |
| GENERAL | 15 | A | A | Acierto |
| GENERAL | 16 | B | A | Error |
| GENERAL | 17 | C | C | Acierto |
| GENERAL | 18 | B | B | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| GENERAL | 19 | B | B | Acierto |
| GENERAL | 20 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 101 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 102 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 103 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 104 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 105 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 106 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 107 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 108 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 109 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 110 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 111 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 112 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 113 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 114 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 115 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 116 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 117 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 118 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 119 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 120 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 121 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 122 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 123 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 124 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 125 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 126 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 127 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 128 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 129 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 130 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 131 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 132 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 133 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 134 | B | B | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 135 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 136 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 137 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 138 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 139 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 140 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 141 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 142 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 143 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 144 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 145 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 146 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 147 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 148 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 149 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 150 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 151 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 152 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 153 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 154 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 155 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 156 | B | A | Error |
| FUNCIONAL | 157 | A | B | Error |
| FUNCIONAL | 158 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 159 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 160 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 161 | C | B | Error |
| FUNCIONAL | 162 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 163 | B | C | Error |
| FUNCIONAL | 164 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 165 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 166 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 167 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 168 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 169 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 170 | C | C | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| FUNCIONAL | 171 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 172 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 173 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 174 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 175 | B | B | Acierto |
| FUNCIONAL | 176 | C | A | Error |
| FUNCIONAL | 177 | C | C | Acierto |
| FUNCIONAL | 178 | A | A | Acierto |
| FUNCIONAL | 179 | A | C | Error |
| FUNCIONAL | 180 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 181 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 182 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 183 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 184 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 185 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 186 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 187 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 188 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 189 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 190 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 191 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 192 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 193 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 194 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 195 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 196 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 197 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 198 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 199 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 200 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 201 | B | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 202 | B | A | Error |
| COMPORTAMENTAL | 203 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 204 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 205 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 206 | A | A | Acierto |

Vigilada Mineducación

| Tipo de prueba | Posición | Clave | Respuesta | Resultado |
|----------------|----------|-------|-----------|-----------|
| COMPORTAMENTAL | 207 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 208 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 209 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 210 | A | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 211 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 212 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 213 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 214 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 215 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 216 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 217 | C | B | Error |
| COMPORTAMENTAL | 218 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 219 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 220 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 221 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 222 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 223 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 224 | A | C | Error |
| COMPORTAMENTAL | 225 | B | B | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 226 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 227 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 228 | C | C | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 229 | A | A | Acierto |
| COMPORTAMENTAL | 230 | B | B | Acierto |

Ahora bien, con el fin de dar claridad frente al concepto “ELIMINADO” referido en algunos ítems de la tabla de respuestas clave, es preciso manifestar que el mencionado concepto significa que, las preguntas señaladas como eliminadas no cuentan dentro del cálculo de la calificación, toda vez que no aportaron a una evaluación objetiva de la competencia laboral que se pretendía medir.

2.3. Dando continuidad con su reclamación “se explique si se aplicó eliminación de preguntas, caso en cual solicito me se indique cuáles” se indica que las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems observando su comportamiento. En esta etapa del proceso se analizaron, entre otras cosas, qué tan difíciles eran las preguntas para el grupo de personas que las presentaron, si tuvieron algún

Vigilada Mineducación

problema de redacción, si algunos no eran pertinentes para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis mencionados anteriormente se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran, los constructores de las preguntas, la coordinadora de pruebas, el psicómetra y el analista de datos.

Adicional a lo anterior y para profundizar un poco más en el análisis, se realiza la revisión de los ítems de forma cualitativa, para determinar si es necesario eliminar algún ítem que no cumpla con los criterios de calidad, de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Una vez hecho el análisis de los ítems, se procede a calcular la calificación del aspirante.

En la prueba presentada por usted las preguntas eliminadas fueron las siguientes:

| Tipo de prueba | Posición | Causa |
|----------------|----------|-----------|
| GENERAL | 11 | ELIMINADO |

2.4. Con referencia a *“Solicito adicionalmente se me precise de manera específica cuál fue la posición que ocupé teniendo en cuenta los puntajes obtenidos, indicándome quiénes (personas distinguidas bien con sus números de identificación o números de inscripción o cualquier otro mecanismo que permita su individualización)”*, se informa que no es posible acceder favorablemente a esta petición por las siguientes razones:

El Artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, preceptúa que, *“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar (...)”*, derecho inalienable e imprescriptible.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1581 de 2012, los responsables del tratamiento de datos, *“(…) deben conservar la información bajo las condiciones de seguridad para impedir su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. (...)”*

Por su parte, el Artículo 34 de Decreto Ley 020 del 2014, establece:

“ARTÍCULO 34. RESERVA DE LAS PRUEBAS. Las pruebas en los procesos de selección tienen carácter reservado. Solo serán de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indiquen las Comisiones de Carrera Especial, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas.” (Subrayado fuera del texto)

Asimismo, el artículo 28 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTICULO 28. ACCESO A LAS PRUEBAS. (...) el carácter reservado de las pruebas, conforme lo establece el Decreto Ley 020 de 2014, junto con su reclamación frente a los resultados de las pruebas escritas, el aspirante podrá solicitar, manifestándolo de manera expresa, el acceso al material de las pruebas, a fin de complementar o fundamentar su reclamación.

(...) el aspirante solo podrá acceder al material de pruebas por él presentadas, atendiendo el protocolo que para el efecto se establecerá, advirtiéndole que en ningún caso está autorizada la reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar) del material entregado para revisión. Lo anterior, con el fin de garantizar la reserva de la que goza el mismo, de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.” (Subrayado fuera del texto)

De las normas antes transcritas, se colige claramente que los resultados de las pruebas son personales y gozan de reserva legal; en consecuencia, su solicitud no es procedente.

2.5. En cuanto a *“Solicito se precise cuál fue el criterio empleado en el proceso de construcción de TODAS las preguntas y particularmente si hubo algún lineamiento, directriz o manual de donde extrajeron las conductas esperadas de los futuros aspirantes,”*. El proceso de construcción de las pruebas y sus respectivos ítems, se informa lo siguiente:

El diseño y construcción de pruebas escritas, se llevó a cabo bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Con base en lo anterior y en los criterios psicométricos de construcción, se desarrollaron las fases que se muestran a continuación, las cuales permitieron elaborar el instrumento de medición, así:

- **Fase 1.** En esta fase se realizó el análisis de la estructura de la FGN, elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento, así como la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes de la FGN.
- **Fase 2.** La U.T recibió los ejes temáticos e indicadores de la FGN.
- **Fase 3.** En esta fase se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores que fueron remitidos por la FGN, por parte de expertos en la especificidad de los indicadores.
- **Fase 4:** En esta fase se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.
- **Fase 5.** Construcción de casos y enunciados: de acuerdo con el eje temático/indicador y la experticia de cada experto, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de

ítems a construir, asimismo, se entregó a los expertos la descripción funcional (propósito, funciones y requisitos) y las fichas de procesos y subprocesos, con el fin de que la construcción reflejara la realidad laboral de estos.

- **Fase 6.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos y enunciados construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación” en la cual participaron el constructor (experto temático), dos pares académicos (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia similar a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de evaluación y lleva control de avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos) quienes revisaron, simultáneamente, el contenido de los casos y enunciados usados en la prueba.

De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así, ser revisados hasta su aprobación.

- **Fase 7.** Última validación: posterior a que los casos y enunciados construidos fueron aprobados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un cuarto experto en la Sesión doble ciego.

Considerando el proceso de construcción anteriormente expuesto, se precisa que, los ítems fueron construidos bajo una estructura funcional y pertinente para las pruebas aplicadas. De otra parte, se aclara que, con posterioridad a la aplicación de la prueba, esto es, en el proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluó su pertinencia y validez, con el fin de garantizar su calidad dentro del grupo de referencia (Codificación de OPECE) para los cuales fue aplicado.

2.6. Con relación a lo manifestado por usted sobre la pertinencia de los ejes temáticos e indicadores según el empleo al que se presentó, es importante aclarar que, para la elaboración de los ejes temáticos e indicadores a tener en cuenta en las pruebas escritas, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022, se realizó el siguiente procedimiento:

En un primer momento, se realizó el análisis de la estructura de la Fiscalía General de la Nación, así como los elementos identificadores relevantes (su misión y visión) y las normas orgánicas que regulan y enmarcan su funcionamiento; igualmente se realizó el análisis de la normatividad aplicable al Concurso de Méritos para proveer los empleos vacantes ofertados.

Una vez finalizado el análisis descrito previamente, el equipo de expertos, dentro de los cuales se encontraban profesionales con conocimiento del funcionamiento de la Fiscalía General de la

Vigilada Mineducación

Nación; de las Áreas de Policía Judicial y Fiscalía, realizaron la identificación del conjunto preliminar de ejes temáticos y sus respectivos indicadores.

En un tercer momento, se realizó la validación de los ejes temáticos y los indicadores identificados en la fase anterior, por parte de expertos en las diferentes áreas de conocimiento relacionados con la especificidad de los indicadores, y, en cuarto lugar, se realizó la agrupación, consolidación y definición del número de ítems, donde se estableció para cada componente una estructura por nivel jerárquico.

El procedimiento anterior, reúne las condiciones técnicas necesarias para la construcción de instrumentos válidos y confiables para el diseño y construcción de pruebas. Por consiguiente, y de conformidad con el enfoque establecido y la estructura del perfil determinado por la Entidad para el empleo con la codificación de OPECE **I-109-43-(2)**, y lo establecido en el Acuerdo del Concurso de Méritos, la U.T diseñó la prueba para medir las siguientes competencias:

Competencias Generales:

Se evaluaron aspectos como los niveles de dominio sobre los saberes básicos y sobre lo que todo aspirante a trabajar en la FGN debe conocer de su quehacer institucional, en especial sobre la comprensión de la misión, la visión y los objetivos que como Entidad debe alcanzar.

| Eje Temático | Indicador |
|---|--|
| ESTRUCTURA Y CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD | ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES |
| HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS | OFIMÁTICA |
| PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES | DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO |
| RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO | RESPONSABILIDAD FISCAL, DISCIPLINARIA Y PENAL DEL SERVIDOR PÚBLICO |

Competencias Funcionales:

Se evaluó lo que debe estar en capacidad de hacer el aspirante, es decir, la capacidad real para desempeñar las funciones individuales de un empleo. Tienen relación con el desempeño o resultados concretos y predefinidos que el servidor público debe demostrar para ejercer un empleo y se define con base en el contenido funcional del mismo. Permite establecer, además del conocimiento, la relación entre el saber y la capacidad de aplicación de dichos conocimientos. Esta prueba, acompañada de la de competencias generales, tiene como propósito garantizar que

los aspirantes que la superan cuentan con los conocimientos, habilidades y competencias adecuados para desempeñar el cargo para el cual concursan.

Con lo anterior, se pretende decir que, la elección de un indicador y seguida construcción no solo podía corresponder al Manual de Funciones según la Codificación de OPECE, sino que, también era posible su asociación a un proceso y/o subproceso determinado. **La información sobre el proceso y/o subproceso al que pertenecía cada Codificación de OPECE fue debidamente expuesta en la Oferta Pública de Empleo de Carrera Especial en el Aplicativo SIDCA2.**

| | |
|------------------------------|---------------------|
| Codificación de OPECE | I-109-43-(2) |
|------------------------------|---------------------|

| Eje Temático | Indicador |
|---|--------------------------------------|
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN |
| ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO HUMANO | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | ACOSO LABORAL Y CONVIVENCIA LABORAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | RÉGIMEN PRESTACIONAL Y SALARIAL |
| DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL | SISTEMAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | ACCIONES CONSTITUCIONALES |
| DERECHO CONSTITUCIONAL | DERECHO DE PETICION |
| PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO | ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS |
| SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO |

FUNCIONES:

1. Apoyar la planeación de las actividades de los procesos de la dependencia, de acuerdo con el Direccionamiento Estratégico, los lineamientos y procedimientos institucionales y la normativa vigente.

Vigilada Mineducación

2. Organizar las acciones tendientes a lograr la ejecución eficaz, eficiente y efectiva de las actividades de la dependencia en cumplimiento de las políticas y metas institucionales y la normativa vigente.
 3. Ejecutar las actividades a cargo de la dependencia, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y la normativa vigente.
 4. Participar en las juntas, consejos, comités, comisiones y reuniones a los cuales sea asignado, según los lineamientos impartidos por su superior inmediato.
 5. Consolidar y analizar indicadores y estadísticas para gestionar la mejora continua de la dependencia o del proceso, de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Gestión Integral y procedimientos de la entidad.
 6. Resolver peticiones y consultas de acuerdo a los lineamientos de su superior inmediato y según las normas internas de la Fiscalía General de la Nación.
 7. Elaborar informes técnicos y de gestión, de acuerdo a los procedimientos establecidos y normativa vigente.
 8. Ejecutar las acciones requeridas para conservar y mantener el archivo documental que soporte las actuaciones de la dependencia, conforme a la normativa vigente.
 9. Aplicar las directrices y lineamientos de la Arquitectura Institucional y del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación.
 10. Llevar a cabo la evaluación del desempeño laboral de los servidores y cumplir con las obligaciones del evaluador, de acuerdo con el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral vigente, en los casos que le sea asignada esta función por el jefe inmediato.
 11. Desempeñar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato y aquellas inherentes a las que desarrolla la dependencia y a la profesión del titular del cargo.
- Nota: Las personas que ocupen estos cargos podrán desempeñar funciones permanentes o transitorias de policía judicial, siempre que el Fiscal General de la Nación le asigne dichas funciones por necesidades del servicio.

Competencias Comportamentales:

Está destinada a obtener una medida puntual y comparable de las variables psicológicas de los aspirantes, así como a evaluar las competencias requeridas para el desempeño de los empleos establecidos por la FGN a la luz de su cultura organizacional, sus principios y valores institucionales y en especial en relación con el Grupo, Planta o Proceso según sea el caso en el cual se encuentra vinculado el empleo y vacante a proveer. Estas competencias se encuentran identificadas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos y comprenden las competencias comunes a todos los servidores de la Entidad, las comunes por nivel jerárquico y las específicas para los grupos de Policía Judicial y de Fiscalía.

| Eje Temático | Indicador |
|--------------------------|---------------------------------------|
| COMPETENCIA COMÚN 1 | SEGUIMIENTO DE INSTRUCCIONES |
| COMPETENCIA COMÚN 2 | ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO |
| COMPETENCIA COMÚN 3 | TRANSPARENCIA |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 1 | APRENDIZAJE CONTINUO |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 2 | TOMA DE DECISIONES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 3 | HABILIDADES INTERPERSONALES |
| COMPETENCIA ESPECÍFICA 4 | CREATIVIDAD |

Para dar mayor claridad, es importante precisar que, en el proceso de construcción y validación de los ítems que hicieron parte de las pruebas escritas, se surtió un proceso de análisis funcional y/o de las áreas, procesos/subprocesos, según correspondiera, metodología que orientó la mencionada construcción y permitió que los ítems de las pruebas guardaran correspondencia con las características esenciales de las diferentes codificaciones OPECE de los empleos, para garantizar que estuviesen directamente relacionadas con las mismas.

Sobre este particular se aclara que, revisada nuevamente la estructura de la prueba aplicada al empleo identificado con la codificación de OPECE **I-109-43-(2)**, se corroboró que los ejes temáticos e indicadores evaluados guardan plena correspondencia.

3. Ahora bien, de conformidad con el complemento interpuesto, el cual fue radicado con posterioridad al acceso al material de pruebas en el cual Usted tuvo la oportunidad de asistir y revisar su material, nos permitimos responder a las solicitudes y/o pretensiones esbozadas en los siguientes términos:

3.1. Frente a su apreciación sobre los resultados de las pruebas, se precisa que la evaluación se efectuó de manera objetiva y en igualdad de condiciones para todos los aspirantes, sin que en ningún momento se hubieren presentado situaciones que conlleven irregularidades o violación de derechos. Ni la Fiscalía General de la Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022, operadora de este concurso, han vulnerado derecho fundamental alguno con ocasión de la etapa de

aplicación de las pruebas escritas, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios constitucionales y legales, de manera especial en el marco de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, consagrados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014.

No existe vulneración a algún derecho que permita acreditar que, frente a otro concursante o participante en iguales o similares condiciones a las suyas, se le haya dado un trato diferente; por lo tanto, la conclusión no puede ser otra que la inexistencia de vulneración de algún derecho fundamental.

De igual forma, el literal f del artículo 13 del Acuerdo 001 de 2023, dispone:

“ARTÍCULO 13. CONDICIONES PREVIAS A LA INSCRIPCIÓN. (...)

(...)

f. Inscribirse en el concurso no significa que el aspirante hubiera superado el mismo. Los resultados consolidados de las diferentes etapas serán la única forma para determinar el mérito y sus consecuentes efectos”

En consecuencia, es de aclarar que, el hecho de que el aspirante no haya obtenido un resultado favorable en las pruebas escritas no significa que se haya presentado irregularidad alguna o violación de sus derechos.

3.2. Respecto a “4.1 ¿Cómo se evaluaron las respuestas correctas en TODAS las pruebas escritas? 4.2 ¿Cómo se asignaron los puntajes en TODAS las pruebas escritas? 4.3 ¿Cómo afectó la asignación de puntajes el resultado total? 4.4 Teniendo en cuenta que la pregunta # 11 fue eliminada del cuestionario en las pruebas general, esta supresión de ítems, ¿cómo se refleja en el resultado definitivo de la prueba? 4.5 ¿Cuál fue la metodología aplicada para asignar los puntajes de TODAS las pruebas? En tal sentido solicito se me indique a través de una simulación o un ejemplo, cuál es el paso que permite obtener los resultados de los puntajes de TODAS las pruebas.”, le aclaramos que estas solicitudes fueron resueltas en los numerales, 2.1., 2.2. y 2.3. de este documento.

3.3. Sobre “i) Estadísticos descriptivos básicos por prueba, ii) Índice de dificultad, iii) discriminación y flujo de respuestas para cada ítem iv) Reporte de los ítems eliminados debido a que no cumplen con los requisitos psicométricos básicos según índice de dificultad, discriminación y flujo de respuesta para cada ítem”, es importante aclarar que en la convocatoria FGN 2022, se ha optado por utilizar el método de Puntuación Directa para realizar la calificación de las pruebas escritas. Asimismo, es necesario especificar que el método NO contempla ningún tipo de ajuste en el cálculo de las calificaciones, por eso los estadísticos solicitados no son utilizados para realizar transformaciones al calcular las calificaciones por medio del establecimiento del puntaje de referencia.

Vigilada Mineducación

En ese sentido, el método de Puntuación Directa es el porcentaje de respuestas correctas que los aspirantes obtienen en su prueba escrita después de realizar la eliminación de los ítems en caso de encontrarse necesario. En otras palabras, la calificación de cada persona está directamente relacionada con el total de preguntas que componen las pruebas eliminatorias o clasificatorias y el número de ellas que respondieron correctamente. En consecuencia, el valor de su calificación NO se verá afectado por el desempeño de otros aspirantes.

3.4. Para dar respuesta a su solicitud de información sobre el valor porcentual individual que tiene cada pregunta, es preciso mencionar, que estas no tienen un valor porcentual definido, porque los aciertos de los ítems se suman para obtener la cantidad de aciertos y a partir de ello y del número total de ítems que conforman la prueba (después de hacer la eliminación de ítems por análisis de contenido) se realiza el cálculo de la calificación, por lo tanto, no se asigna ningún valor porcentual para el proceso aritmético del cálculo de la calificación.

Es así como, el valor porcentual para el puntaje consolidado definitivo sobre el cual se determinan las posiciones en las listas de elegibles no se estipula por ítems, se caracteriza por prueba, las pruebas general y funcional son de carácter eliminatorio con un peso equivalente al 60%, por otro lado, la prueba comportamental y el proceso de valoración de antecedentes son clasificatorias con un peso 20 % cada una.

3.5. Con el fin de atender su solicitud de información respecto al modelo psicométrico empleado para el análisis de los ítems y posterior calificación de las pruebas, le informamos que se utilizó la Teoría Clásica de los Tests (TCT), la cual corresponde al método comúnmente utilizado para la validación de pruebas de evaluación psicológica. Este enfoque señala que la puntuación obtenida por los aspirantes es el resultado de la sumatoria entre la puntuación real y el error de medición. Por esta razón, los indicadores psicométricos de los ítems que se incluyen en la calificación deben evidenciar un comportamiento acorde con el esperado para minimizar el error de medición.

3.6. Para atender su solicitud sobre los ítems 7, 8, 9, 14, 114, 118, 135, 182, 183, 187, 192, 198 y 199, del empleo PROFESIONAL DE GESTIÓN III, se da respuesta de la siguiente manera:

Prueba sobre Competencias Funcionales/Prueba sobre Competencias Comportamentales

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|--|
| 7 | A - es correcta, porque al grabar presentación con diapositivas es posible grabar la presentación de PowerPoint (o una sola diapositiva) y capturar la voz, así como los gestos de entrada de lápiz y la presencia de vídeo, una vez se finaliza, queda como cualquier otra presentación. Puede reproducirla para el público en una presentación con | B - es incorrecta, porque elaborar presentación estableciendo avance de filmas se refiere a establecer “los intervalos de transición especificando cuánto tiempo permanece una diapositiva en la vista antes de que comience la transición a la siguiente diapositiva. Si no se selecciona ningún intervalo, las diapositivas avanzan al |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|---|
| | diapositivas o guardarla como un archivo de vídeo, de esta manera enviarse como archivo a todo el personal (Microsoft - Grabar una presentación con diapositivas con narración e intervalos de diapositivas). | hacer clic en el mouse” , pero esta opción no permite grabar la presentación de tal manera que sea un archivo que se puede enviar a las personas y ejecutarse de manera autónoma como se hace con la opción de grabar presentación (Documentado en Microsoft - Configurar los intervalos y la velocidad de una transición). |
| 8 | C - es correcta, porque una tabla de contenido permite un resumen que “se basa en los títulos del documento” facilitando de está manera la lectura del informe de forma organizada al guiar al lector por el título con sus respectivas páginas. Documentado en Microsoft - Insertar una tabla de contenido. | A - es incorrecta, porque habilitar la opción de lector inmersivo se refiere a “proporcionar opciones para una experiencia cómoda y fácil de procesar, ya que permite escuchar el texto leído en voz alta o ajustar cómo aparece el texto modificando el espaciado, el color y mucho más.” pero no genera el resumen solicitado como se hace generando una tabla de contenido. Documentado en Microsoft - Usar el Lector inmersivo en Word. |
| 9 | B - es correcta, porque generar un documento combinando diferentes aportes ocurre cuando “una vez que envíe un documento a revisar, puede que le devuelvan muchas copias con sugerencias y correcciones que no quiere omitir. Si se da el caso, combine todas estas ediciones e ideas en un documento” como es lo ocurrido, y de esta manera consolidar en un solo documento los diferentes aportes en la generación del informe. Documentado en Microsoft - Comparar y combinar dos versiones de un documento. | C - es incorrecta, porque realizar una revisión de los cambios implica que “cuando control de cambios está activado, la sección está resaltada. Las eliminaciones se marcan con un tachado y las adiciones se marcan con un subrayado. Se indican los cambios de los distintos autores con diferentes colores” pero se hace sobre un solo archivo, no sobre varios por lo tanto no consolida los cambios en el texto del informe como se hace con la combinación de revisiones hechas por varios autores. Documentado en Microsoft - Realizar un seguimiento de los cambios en Word |
| 14 | B - es correcta, porque todas las dependencias de la Fiscalía General de la Nación ejecutan sus actividades en el marco de la estructura por procesos definida por la entidad, la cual se distribuye entre procesos de tipos | A - es incorrecta, porque los datos asociados a la planeación y al relacionamiento institucional provienen de los procesos estratégicos de la entidad, estos son “procesos relativos al establecimiento de políticas y |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|--|
| | <p>estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, control y mejora (Resolución 0024 de 2017), concretamente los procesos de apoyo “suministran y distribuyen adecuadamente los recursos necesarios para el desarrollo de todas las actividades a cargo de la Entidad” (2018, pág. 10), integran dicho proceso la: Gestión del Talento Humano, Gestión TIC, Gestión Documental, Gestión de Bienes, Gestión Jurídica, Gestión Financiera y la Gestión Contractual.</p> | <p>estrategias institucionales, fijación de objetivos, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección” (artículo 1, Resolución 0024 de 2017), por ende, no suministran los datos referidos a los procesos de apoyo, que es por lo que se indaga en el enunciado.</p> |
| 114 | <p>C - es correcta, porque, al no contar con el documento indicado, debe rechazarse la petición, ya que, en el caso de licencia por paternidad, debe anexarse a esta el Registro Civil de Nacimiento, de acuerdo con lo establecido por el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo: “El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor” (Ley 1822 de 2017, art. 236). La anterior norma se aplica por remisión hecha por el artículo 48 del Decreto 021 de 2014.</p> | <p>A - es incorrecta, porque, de una parte, el traslado para la entidad promotora no está previsto para este procedimiento, y de otra, la licencia de paternidad no opera de pleno derecho. Es necesario acreditar el vínculo con el padre, lo cual se hace mediante el Registro Civil de Nacimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo: “El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor” (Ley 1822 de 2017, art. 236).</p> |
| 118 | <p>B - es correcta, porque el servidor que se encuentre en incapacidad por enfermedad debe acreditar la misma mediante certificado médico de la EPS; si el certificado es allegado por un médico ajeno a esa entidad, la incapacidad debe ser refrendada por la EPS, tal como lo señala el artículo 52 del Decreto 021 de 2014: “Si el servidor de la Fiscalía General de la Nación o de las entidades adscritas, es asistido por un médico ajeno a la entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado,</p> | <p>C - es incorrecta, porque, de acuerdo con lo descrito en el artículo 52 del Decreto 021 de 2014, si la persona en situación de incapacidad es atendida por un médico que no pertenece a la entidad promotora de salud, el certificado que expida debe ser transcrito (Decreto 021 de 2014, art. 52). Por lo anterior, es inaceptable que se valide una incapacidad si no se cuenta con la debida transcripción.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|---|
| | <p>el certificado de incapacidad que se expida deberá ser transcrito o refrendado por la entidad competente, dentro del término establecido para el efecto y bajo el procedimiento señalado en las normas de seguridad social en salud. Si la autoridad competente no autoriza la transcripción no habrá lugar a su reconocimiento” (Decreto 021 de 2014, art. 52). En el caso, al empleado el corresponde determinar que la falta de transcripción la vuelve inadmisibile.</p> | |
| 135 | <p>C - es correcta, porque la historia clínica de un empleado es de carácter reservado. Lo anterior se sustenta en la Ley 1755 de 2015, la cual establece, sobre informaciones y documentos reservados, que "solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial, (...) 3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica" (Ley 1755, 2015, art. 24).</p> | <p>B - es incorrecta, porque la titularidad de la historia clínica no es de las EPS, sino del paciente, del médico tratante y de la clínica hospital. Por este motivo, las EPS no tienen la competencia para remitir o divulgar los documentos de carácter reservado. Lo anterior se sustenta en la Ley 1755 de 2015, la cual establece, sobre informaciones y documentos reservados, que "solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial, (...) 3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica" (Ley 1755, 2015, art. 24).</p> |
| 182 | <p>A - es correcta, porque el aspirante tiene en cuenta las necesidades, requerimientos y dificultades que tuvo el usuario para dar cuenta de la gestión realizada, lo que permite brindar información transparente pero también realizar acciones de mejora en pro de satisfacer las necesidades de los usuarios y ciudadanos. Por lo que se</p> | <p>B - es incorrecta, porque el aspirante no tiene en cuenta las necesidades del usuario ni las dificultades que presentó para incluirlas en el informe, al contrario, interpreta la situación como favorable para la entidad, cuando se habían presentado fallas, lo cual imposibilita el establecimiento de estrategias para la atención que se le brinda a usuarios y</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|---|
| | <p>evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como también el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>ciudadanos. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia: “Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos y servicios” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |
| 183 | <p>C - es correcta, porque se va a asegurar de si, en la atención telefónica y en la respuesta al usuario, se incurrió en negligencias o faltas de respeto. Además, hará seguimiento al estado de la solicitud realizada por el usuario, cerciorándose de que se sus necesidades sean atendidas. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que</p> | <p>B - es incorrecta, porque no tiene en cuenta las necesidades ni los requerimientos del usuario y no establece medidas para solucionar las dificultades que este manifiesta. No realiza una verificación de la información ni del estado de la solicitud y se conforma con el reporte de quien atendió al usuario. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de la conducta asociada a dicha competencia: “Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|--|--|
| | conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. | requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4. |
| 187 | <p>A - es correcta, porque busca procesar información que dé cuenta de la gestión realizada con los derechos de petición, lo que facilita las actividades del equipo encargado del informe. Esto da cuenta de que reconoce las necesidades del usuario interno para el cumplimiento de los objetivos institucionales y logra una estrategia que le permite cumplir con las funciones dignas de atención inmediata y con los requerimientos previstos. Por lo que se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad" y “Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> | <p>C - es incorrecta, porque esta estrategia no responde a las necesidades del usuario interno al no facilitarles ni colaborarles con la información que requieren para el informe. Esto evidencia su falta de diligencia frente a lo solicitado, ya que, aunque priorice las funciones que requieren atención inmediata, no se organiza para atender a los nuevos requerimientos eficientemente. Así, se limita a enviar la información sin tener en cuenta los lineamientos con los que esta debe ser presentada, lo cual generará reprocesos y atrasos en el cumplimiento de las actividades de la dependencia. Por lo que no se evidencia la definición de la competencia de Orientación al usuario y al ciudadano: “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 133). Así como tampoco el cumplimiento de las conductas asociadas a dicha competencia: "Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad" y “Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros” (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, versión 4.</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|--|
| 192 | <p>C - es correcta, porque con esta acción el evaluado demuestra que ante la falta de claridad que tiene para desarrollar la tarea que le fue encomendada, emprende una alternativa que se orienta a buscar información adicional que le permita aclarar estas dudas, pues opta por preguntarle a otros compañeros cómo han abordado estas secciones del documento para que esto le sirva de guía en su labor. De esta manera denota capacidad para hacer preguntas cuando las instrucciones le son poco claras, haciendo su labor con un mínimo de supervisión y con calidad. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: “Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04.</p> | <p>B - es incorrecta, porque con esta alternativa el evaluado demuestra que no emprende una acción encaminada a tener claridad acerca de qué información debe usar en los apartados que se disponen en el formato para elaborar el documento. Por el contrario, centra su accionar en diligenciar la misma información en ambas secciones, con lo cual demuestra un desinterés por desarrollar la labor encomendada con calidad pues ante la confusión que tiene, opta por una acción poco eficiente, ya que simplemente duplica los datos y no genera estrategias que le permitan completar la tarea de acuerdo a los lineamientos solicitados. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Seguimiento de Instrucciones descrita como: “Es la capacidad de recibir, comprender y llevar a cabo las tareas con un mínimo de supervisión”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p. 144). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Hace preguntas para aclarar las indicaciones poco claras”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04</p> |
| 198 | <p>B - es correcta, porque de esta forma mantiene la estructura ya realizada y se centra en agregar apartados para la información faltante, de modo que se soluciona el problema de forma eficiente, reconociendo las limitaciones de tiempo y evitando generar reprocesos con la información. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la</p> | <p>C - es incorrecta, porque esta medida implica reorganizar la información que ya estaba planteada en el informe, generando retrocesos en el avance del mismo, por lo cual, no es adecuada teniendo en cuenta el límite de tiempo. Adicionalmente, al hacer uso de una estructura anterior como criterio de organización de la información, no se</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|---|--|
| | <p>definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 04.</p> | <p>garantiza necesariamente la entrega de lo solicitado de manera adecuada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 04.</p> |
| 199 | <p>A - es correcta porque, el aspirante organiza su trabajo para poder realizar la tarea, teniendo en cuenta que esa información es importante agregarla al informe, ya que da cuenta de la gestión realizada en los proyectos llevados por la dependencia. Adicionalmente, esto implica ejecutar una acción efectiva para dar solución a lo encomendado. Por lo expuesto, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación,2018, Versión 048.</p> | <p>B - es incorrecta, porque este curso de acción afecta las actividades de los demás empleados de la dependencia, y no le garantiza que ellos tengan la disponibilidad para ayudarlo, ni los conocimientos para cumplir esta tarea, Adicionalmente, al solicitar el apoyo a su jefe no estaría optando por una opción efectiva para cumplir con la responsabilidad asignada. Por lo expuesto, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Toma de decisiones, descrita como “Elegir entre varias opciones para solucionar un problema”. (Fiscalía General de la Nación, 2018, p.136). De igual manera, no se observa el cumplimiento en la conducta asociada a dicha competencia: “Elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados”. (idem). Lo anterior, según el Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la</p> |

Vigilada Mineducación

| Posición | Claves - Justificación | Marcadas aspirantes - Justificación |
|----------|------------------------|--|
| | | Fiscalía General de la Nación, 2018, Versión 04. |

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta tiene su respectiva justificación conceptual y técnica, lo cual evidencia que para cada pregunta existe una única respuesta correcta. Asimismo, cabe señalar que para la construcción de estas pruebas se contó con un equipo de expertos en cada una de las áreas del saber, quienes demostraron cumplir con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente concurso. Adicionalmente, le informamos que cada uno de los ítems que conformó las pruebas fue validado por tres expertos adicionales, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

Con fundamento en lo antes expuesto, y considerando que los resultados de las pruebas se encuentran ajustados a derecho y a lo establecido en el Acuerdo de Convocatoria, se confirman los resultados publicados el 24 de octubre de 2023 a usted.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación, y se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023, y se reitera que, **contra la presente decisión, no procede ningún recurso**, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

Cordialmente,

Fridole Ballén Duque
Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022
UT Convocatoria FGN 2022
Original firmado y autorizado

Proyectó: Diana Rodríguez
Revisó: Mauricio Echavarría
Auditó: Salomon Garzon
Aprobó: Giovanna Inés Rosso Londoño- Coordinadora de Pruebas
Aprobó: Martha Carolina Rojas – Coordinadora de Reclamaciones y Jurídica

Vigilada Mineducación



FISCALÍA

GENERAL DE LA NACIÓN

En la calle y en los territorios

UT CONVOCATORIA FGN 2022

GUÍA DE ORIENTACIÓN
AL ASPIRANTE PARA LA
PRUEBA DE VALORACIÓN
DE ANTECEDENTES (VA)

CONCURSO DE MÉRITOS FGN 2022

NOVIEMBRE 2023

BOGOTÁ D.C - SEDE CENTENARIO CLL. 37 # 7 -43
TEL: 382 10 00 - WWW.UNILIBRE.EDU.CO



TABLA DE CONTENIDO

Índice de Abreviaturas 3

Introducción..... 4

Objetivo de la Guía 5

¿Cuál es el marco normativo que regula este Concurso? 5

¿Cuál es la estructura del Concurso de Méritos?..... 6

¿En qué consiste la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA)? 6

¿A quiénes se les aplicará la Prueba de VA?..... 7

¿Cómo se aplica la Prueba de VA? 7

 Factores de Puntuación para la Prueba de VA 8

 Factor de Educación..... 9

 ¿Qué es la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera?12

 ¿Qué es la educación informal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera? 14

 Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de educación15

 Factor de Experiencia 18

 ¿Cómo se acredita la experiencia? 19

 ¿Cuánto puntaje otorga la experiencia? 19

 Nivel Profesional:20

 Niveles Técnico y Asistencial21

 Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de experiencia...21

Casos Ilustrativos.....29

Resultados preliminares y reclamaciones de la Prueba de VA31

 ¿Cómo consultar los resultados de la Prueba de VA?31

 Cómo es el proceso para presentar las reclamaciones de los resultados preliminares de la Prueba de VA? 32

 ¿Cómo consultar la publicación del resultado definitivo de puntuación en la Prueba de VA? 32

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

| ABREVIATURA | SIGNIFICADO |
|--------------|---|
| FGN | FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN |
| OPECE | OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL |
| MEFR | MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y REQUISITOS |
| PRUEBA DE VA | PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES |
| VRMCP | VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y CONDICIONES DE PARTICIPACIÓN |
| SIDCA2 | SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE CARRERA ADMINISTRATIVA - VERSIÓN 2 |

INTRODUCCIÓN

La Fiscalía General de la Nación - FGN y la U.T Convocatoria FGN 2022 presentan la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA) del Concurso de Méritos FGN 2022. El objetivo de esta guía es proporcionar a los aspirantes que superaron la prueba de carácter eliminatorio (Competencias Generales y Funcionales), la información sobre los criterios, factores y procesos de validación que se evaluarán durante el desarrollo de la prueba de VA.

El artículo 253 de la Constitución Política de Colombia, señala que *“la ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, al ingreso por carrera y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia”*.

Por ello, la Comisión de la Carrera Especial de la FGN, en uso de las facultades legales conferidas en los artículos 4, 13 y 17 del Decreto Ley 020 de 2014, mediante el Acuerdo No. 001 del 20 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2022 para proveer mil cincuenta y seis (1.056) vacantes de la planta de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera.

La U.T Convocatoria FGN 2022, responsable de la ejecución del concurso de méritos FGN 2022, en cumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas con la FGN, presenta la siguiente Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes - VA.

OBJETIVO DE LA GUÍA

Orientar a los aspirantes que superaron la fase eliminatoria de las pruebas escritas, sobre los criterios y factores para el análisis y valoración de los soportes documentales de educación y experiencia que fueron cargados en el Sistema de Información para el Desarrollo de Carrera Administrativa Versión 2 (SIDCA2) durante la etapa de inscripciones, adicionales a los evaluados para el cumplimiento de los requisitos mínimos.

¿CUÁL ES EL MARCO NORMATIVO QUE REGULA ESTE CONCURSO?

A continuación, se establece el marco normativo del Concurso de Méritos FGN 2022:

Figura 1

Normatividad del Concurso



¹“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA Y ADOPTA LA NUEVA VERSIÓN DEL MAPA DE PROCESO DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN.”

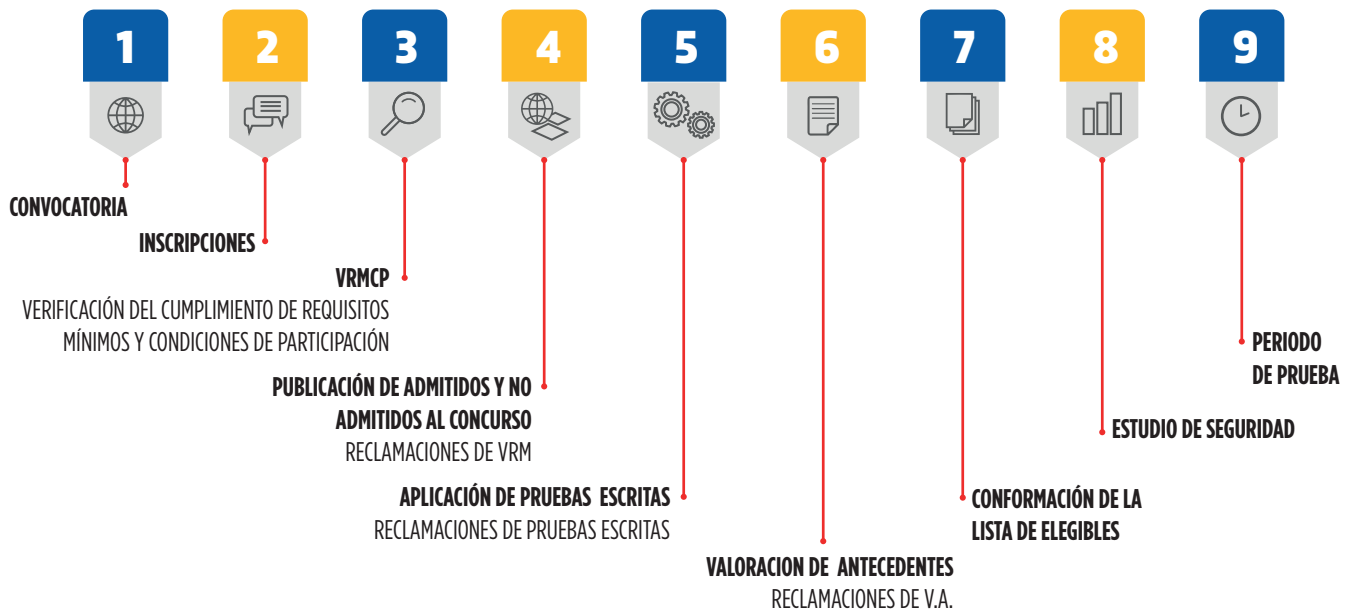
Fuente: elaboración propia.

¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL CONCURSO DE MÉRITOS?

El Concurso de Méritos FGN 2022 en las modalidades de Ingreso y Ascenso, de conformidad con el artículo 2 del Acuerdo No. 001 de 2023, cuenta con la siguiente estructura:

Figura 2

Estructura del Concurso



Fuente: elaboración propia.

¿EN QUÉ CONSISTE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES (VA)?

En atención a los principios que orientan el Sistema de Carrera Especial de la FGN, y de conformidad con el artículo 30 del Acuerdo No. 001 de 2023, la prueba de VA es un instrumento de selección que evalúa el mérito mediante el análisis y la valoración de la historia académica y laboral, relacionada con el o los empleos para los que se concursa respecto de su propósito, funciones o el área, grupo, proceso o subproceso en el que se encuentra ubicada la vacante.

Esta prueba es de carácter clasificatorio y tiene por objeto valorar la formación académica y la experiencia acreditadas por el aspirante, adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo a proveer. **Esta se aplica únicamente a los participantes que hayan aprobado las pruebas de carácter eliminatorio, Competencias Generales y Funcionales.**

La U.T Convocatoria FGN 2022 aplicará la Prueba de VA, con base, exclusivamente, en los documentos aportados por los aspirantes, durante la etapa de inscripciones, en la aplicación SIDCA2. Esta se calificará numéricamente en una escala de cero (0) a cien (100) puntos y el resultado de esta valoración se presentará con una parte entera y dos (2) decimales truncados y su resultado será ponderado por el veinte por ciento

(20 %) asignado a esta prueba, como parte del puntaje total, según lo establecido en el artículo 22 del Acuerdo de Convocatoria.

Tabla 1

Ponderación General de las Pruebas

| PRUEBAS/COMPETENCIAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO |
|----------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Generales y Funcionales | Eliminatoria | 60 % | 65,00/100 |
| Comportamentales | Clasificatorio | 20 % | N/A |
| Valoración de Antecedentes | Clasificatorio | 20 % | N/A |
| Total | | 100 % | |

Fuente: Artículo 22 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

Nota 1: Serán puntuados únicamente **los documentos adicionales a los que fueron utilizados para acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos tanto de educación como de experiencia** del empleo al cual se encuentra participando, **siempre y cuando se encuentren relacionados con el empleo**, y cumplan con las características previstas en el Acuerdo No. 001 del 2023, donde se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas. Por lo anterior, todos los documentos utilizados para acreditar los requisitos mínimos serán señalados como tal y NO serán puntuados en la prueba de VA, **incluyendo los documentos utilizados para aplicar equivalencias.**

Nota 2: Las equivalencias establecidas en la Resolución 0470 de 2014 de la FGN, **aplican únicamente para el cumplimiento de requisitos mínimos**, y, por consiguiente, no se aplicarán equivalencias para asignación de puntaje en VA. En este mismo sentido, se aclara que hay lugar a aplicación de una equivalencia, cuando no se cumple directamente con el requisito mínimo, acudiendo a la equivalencia como una alternativa para acreditar el requisito mínimo, siendo esto un reemplazamiento excepcional, por lo tanto, si el aspirante cumple directamente los requisitos mínimos, no hay lugar a aplicación de equivalencias.

¿A QUIÉNES SE LES APLICARÁ LA PRUEBA DE VA?

La Prueba de VA se realizará solo a los aspirantes que fueron admitidos en la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación - VRMCP **y que aprobaron las pruebas escritas de carácter eliminatorio, Competencias Generales y Funcionales**, para las modalidades de Ingreso y Ascenso del Concurso de Méritos - FGN 2022.

¿CÓMO SE APLICA LA PRUEBA DE VA?

La U.T Convocatoria FGN 2022 aplicará la prueba de la siguiente manera:

Revisión y valoración de la documentación aportada por los aspirantes hasta el día del cierre de inscripciones de la Convocatoria, esto es, el 18 de abril de 2023, en la aplicación web SIDCA2

La revisión y valoración se realizará a través de la aplicación SIDCA2, la cual se llevará a cabo con el apoyo de un grupo de profesionales capacitados que verificarán cada uno de los documentos registrados.

Si el aspirante aportó documentos que acrediten estudios y experiencia adicionales al requisito mínimo, la U.T Convocatoria FGN 2022 puntuará cada documento según la tabla de criterios valorativos de acuerdo con el Nivel Jerárquico del empleo. **Cabe aclarar que, si los documentos no fueron presentados en debida forma, estos no recibirán puntaje alguno.** En ambos casos, el aspirante encontrará en el SIDCA2 las observaciones realizadas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en relación con cada uno de los documentos presentados.

Con base en la valoración efectuada por la U.T Convocatoria FGN 2022 sobre los documentos adicionales al requisito mínimo, y aportados por los aspirantes a través de SIDCA2, se determinará el puntaje a obtener en una escala de 0 a 100 puntos, y los criterios para la valoración de cada factor contemplados en el Acuerdo de Convocatoria.

Una vez culminado el proceso de revisión y valoración documental, la U.T Convocatoria FGN 2022 entregará los resultados, los cuales se publicarán en SIDCA2 para que los aspirantes realicen la respectiva consulta en la fecha determinada para tal fin, la cual será comunicada con la debida antelación.

FACTORES DE PUNTUACIÓN PARA LA PRUEBA DE VA

Los factores de mérito para la Prueba de VA serán la Educación y la Experiencia. La puntuación de estos factores se realizará sobre las condiciones de los aspirantes que excedan los Requisitos Mínimos previstos para el respectivo empleo.

En el presente Concurso de Méritos, se evaluará el factor de educación, conformado por Educación formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y Educación Informal, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Asimismo, el factor de experiencia, conformado por Experiencia profesional, Experiencia profesional relacionada, Experiencia relacionada, Experiencia laboral y Experiencia docente, de conformidad con los términos establecidos en los artículos 17 y 18 del Acuerdo No. 001 de 2023. Estos factores se evaluarán de acuerdo con lo establecido en el respectivo código de la OPECE y la puntuación se realizará sobre las condiciones que excedan los requisitos mínimos previstos para el empleo.

De igual manera, la ponderación para los factores de educación y experiencia tendrán un máximo permitido para cada uno de los componentes, sin sobrepasar los valores establecidos. Por lo anterior, la ponderación máxima a obtener en cada factor será la siguiente:

Tabla 2

Ponderación general de los factores de mérito en la prueba de Valoración de Antecedentes (VA)

| NIVEL JERÁRQUICO | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
|------------------|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| | Experiencia Profesional Relacionada | Experiencia Profesional | Experiencia Relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| PROFESIONAL | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| TÉCNICO | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | 100 |
| ASISTENCIAL | N/A | 0 | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | 100 |

Fuente: elaboración propia a partir del artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Para la prueba de VA se deben tener en cuenta los siguientes criterios generales:

La prueba de VA se realizará con base en los **documentos adicionales** a los aportados para acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el empleo o los empleos para los que concursa el aspirante.

Los documentos cargados en los factores de educación y experiencia se validarán hasta la fecha de cierre de inscripciones, esto es el 18 de abril de 2023.

Los documentos que no sean claros y legibles o no reúnan los requisitos que se exigen en el Acuerdo N.º 001 de 2023, no serán tenidos en cuenta, ni podrán ser objeto de posterior complementación.

FACTOR DE EDUCACIÓN

La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral del ser humano, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. El factor de educación está clasificado en las siguientes modalidades:

Figura 3

Factor educación



Fuente: elaboración propia.

Nota: en esta prueba se valorará únicamente, en el factor educación, aquellos títulos o certificaciones relacionados con el propósito y las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área o proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante, y que sea **adicional** al requisito mínimo de educación exigido para tal empleo.

¿Qué es la educación formal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera?

La educación formal es aquella que se imparte en establecimientos educativos reconocidos por el Ministerio de Educación Nacional, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas conducentes a grados y títulos. En este tipo de educación corresponden los siguientes niveles:

Figura 4

Educación formal



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, la educación formal se acreditará mediante la presentación de certificados, diplomas, actas de grado y títulos otorgados por las instituciones que gozan de la autorización del Estado. Estos deberán contener **como mínimo** la siguiente información:

Figura 5

Formalidades de las certificaciones de Educación Formal



Fuente: elaboración propia.

Los títulos adicionales al requisito mínimo serán tenidos en cuenta en la prueba de VA, siempre y cuando, estos se encuentren relacionados con el propósito y las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área o proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante.

A continuación, se detalla la puntuación que podrá obtener un aspirante con la presentación de documentos de *educación formal* que excedan el requisito mínimo y que estén debidamente acreditados, **los cuales son acumulables hasta el máximo definido en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023** que rige el Concurso de Méritos FGN 2022 para cada factor, siempre y cuando, se encuentren relacionados con el propósito o las funciones del empleo, de acuerdo con el **área o grupo**, proceso o subproceso en que se ubique la vacante.

Empleos del nivel profesional: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 30 puntos.

Tabla 3

Puntajes en Educación Formal en el nivel Profesional

| NIVEL | DOCTORADO | MAESTRÍA | ESPECIALIZACIÓN | TÍTULO UNIVERSITARIO ADICIONAL |
|-------------|-----------|----------|-----------------|--------------------------------|
| PROFESIONAL | 30 | 20 | 15 | 10 |

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

Empleos del nivel técnico: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 20 puntos.

Tabla 4

Puntajes en Educación Formal en el nivel Técnico

| NIVEL | TÍTULO UNIVERSITARIO | ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | TECNOLOGÍA | ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA | TÉCNICA PROFESIONAL ADICIONAL |
|---------|----------------------|-----------------------------|------------|-------------------------|-------------------------------|
| TÉCNICO | 20 | 10 | 15 | 5 | 5 |

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

Empleos del nivel asistencial: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 15 puntos.

Tabla 5

Puntajes en Educación Formal en el nivel Asistencial

| NIVEL | UNIVERSITARIO | ESPECIALIZACIÓN TECNOLÓGICA | TECNOLOGÍA | ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA | TÉCNICA PROFESIONAL |
|-------------|---------------|-----------------------------|------------|-------------------------|---------------------|
| ASISTENCIAL | 0 | 0 | 15 | 5 | 5 |

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO, CÓMO SE ACREDITA Y CUÁL ES EL PUNTAJE QUE GENERA?

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se imparte en instituciones públicas o privadas acreditadas en los términos del Decreto 1075 de 2015, con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la educación formal; por consiguiente, esta conduce a la obtención de **Certificados de Aptitud Ocupacional –CAO, Certificados de Aptitud Profesional –CAP cuya denominación corresponde a Técnico Laboral.**

Los programas específicos de *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* se acreditan mediante certificados de aprobación expedidos por las entidades debidamente autorizadas, los cuales deberán contener los siguientes datos:

Figura 6

Formalidades de las Certificaciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano



Fuente: elaboración propia.

En este nivel de educación los certificados pueden ser de:

Figura 7

Tipos de certificados para Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano¹



Fuente: elaboración propia.

Para la prueba de VA se tendrán en cuenta los certificados de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano relacionados con las funciones del empleo de acuerdo con el **área o grupo**, proceso o subproceso en donde se encuentre ubicada la vacante, además de los estudios acreditados durante los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones, esto es, el 18 de abril de 2023, en concordancia con el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2023, en el que se convoca y establecen las reglas del Concurso de Méritos, y de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 6

Puntajes en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Nivel Técnico.

| EMPLEOS DEL NIVEL TÉCNICO | |
|---------------------------|---------|
| Número de certificados | Puntaje |
| 3 o más | 10 |
| 2 | 8 |
| 1 | 6 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

1 Téngase en cuenta que se enuncian las denominaciones que serán entendidas como este tipo de formación para el Concurso, y que adicionalmente dichas certificaciones deben ser expedidas por instituciones registradas en el SIET.

Tabla 7

Puntajes en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Nivel Asistencial.

| EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL | |
|-------------------------------|---------|
| Número de certificados | Puntaje |
| 3 o más | 15 |
| 2 | 10 |
| 1 | 5 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2023.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN INFORMAL, CÓMO SE ACREDITA Y CUÁL ES EL PUNTAJE QUE GENERA?

De conformidad con la Ley 115 de 1994, se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Es aquella que tiene como objetivo complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

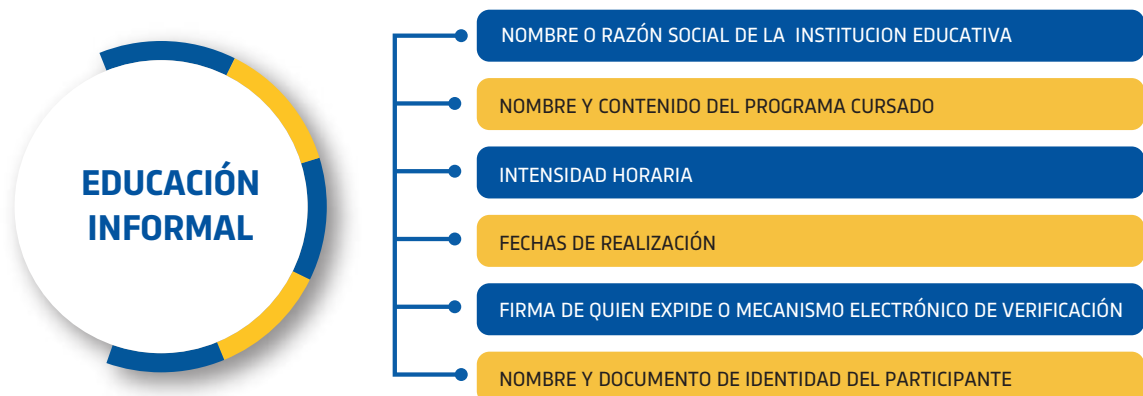
La *educación informal* se acreditará mediante la **constancia de asistencia o participación** en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte.

Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en una entidad.

Estas certificaciones deberán contener los siguientes datos como mínimo:

Figura 8

Formalidades Constancias de la Educación Informal



Fuente: elaboración propia.

La educación informal se calificará teniendo en cuenta el número total de horas acumuladas certificadas y los cursos relacionados con las funciones del empleo a proveer, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante, con fecha de expedición no mayor a diez (10) años, contados a partir de la fecha de cierre de inscripciones, en concordancia con el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2023, esto es, 18 de abril de 2023, de la siguiente manera:

Tabla 8

Puntajes en educación informal para el nivel profesional, técnico y asistencial

| NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL | |
|--|----------------|
| Intensidad horaria | Puntaje máximo |
| 160 o más horas | 10 |
| Entre 120 y 159 horas | 4 |
| Entre 80 y 119 horas | 3 |
| Entre 40 y 79 horas | 2 |
| Hasta 39 horas | 1 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023

Nota: los certificados de educación informal en los que no se relacione intensidad horaria **no** serán puntuados en esta prueba.

ALGUNOS CRITERIOS RELACIONADOS CON LA VALIDACIÓN DE LOS SOPORTES DE EDUCACIÓN

Para el Factor de Educación se tendrán en cuenta los siguientes criterios que serán aplicados a cada uno de los niveles que lo componen, como lo son Educación Formal, Educación Informal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

- Para **educación formal** únicamente se tendrán en cuenta los títulos adicionales al requisito mínimo solicitados en el respectivo código OPECE siempre y cuando se encuentren relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación de la vacante, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.
- En el caso de los títulos de educación de posgrado (Especialización, Maestría, Doctorado) se tendrán en cuenta para puntuación, aquellos relacionados con el propósito, las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.
- En el ítem de educación formal, cuando el aspirante hubiera aportado un título y de este se hubieren tomado años de educación superior para el cumplimiento del Requisito Mínimo, **los años excedentes no generarán puntaje**, toda vez que, en la prueba de Valoración de Antecedentes únicamente se puntúan los títulos adicionales al VRMCP.
- Para la prueba de VA se tendrán en cuenta títulos de *Educación Formal*; los cursos, seminarios, diplomados, simposios, talleres que pertenezcan a *Educación Informal*; y los certificados de Técnico

Laboral por Competencias, Certificado de Conocimientos Académicos, Certificado de Aptitud Profesional y Certificado de Aptitud Ocupacional pertenecientes a Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, siempre y cuando se encuentren relacionados con el propósito, las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.

- No serán tenidos en cuenta para puntuar en la prueba VA las certificaciones de estudios donde refiera semestres o años cursados o aprobados, por cuanto no se encuentra contemplado como factor puntuable dentro del Acuerdo No. 001 de 2023.
- Los títulos de bachiller en cualquier modalidad no generan puntaje en el presente Concurso de Méritos, pues este tipo de formación no está contemplada para ello.
- Para acreditar estudios de técnico profesional, tecnólogo, profesional, especialización, maestría o doctorado, el aspirante debió aportar el diploma, acta de grado, o tarjeta profesional respectiva, o la certificación donde conste que obtuvo el título e indique en el mismo número de acta, registro de folio, fecha de grado, siendo estos los únicos documentos válidos para ser tenidos en cuenta y obtener puntaje en educación formal.

Nota: la certificación de terminación y aprobación de materias, o certificación que relacione que únicamente se encuentra pendiente la ceremonia de grado NO reemplazan el título y no se tendrán en cuenta en ningún caso.

- Para los empleos de Agente de Protección y Seguridad, se aplicará el principio de favorabilidad, puntuando las horas "excedentes" del certificado aportado, para cumplir con el curso de 120 horas requerido en el factor educación de los requisitos mínimos.
- **Ejemplo:** si el participante acredita un curso relacionado con Seguridad de 250 horas, serán objeto de puntuación 130 horas, las cuales hacen parte del excedente del curso; lo anterior siempre y cuando la fecha de realización se encuentre dentro de los diez (10) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones y cumpla con los demás criterios establecidos en Artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria.

Nota: Si la acreditación del Curso de 120 horas de seguridad se dio por medio de título de técnico profesional o tecnólogo, dicho título NO podrá puntuarse para la Prueba de Valoración de Antecedentes, en atención a que se utilizó para la acreditación del requisito mínimo del empleo (Diploma de Bachiller en cualquier modalidad, curso de 120 horas de seguridad)

- Para *educación informal*, los certificados o constancias de estudio que se encuentren en idioma diferente al español deberán contener la traducción, la cual deberá estar realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución N.º 1959 de 2020, y su modificatoria, Resolución 7943 de 2022, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Se validará como Educación Informal, en todos los empleos, independientemente del nivel jerárquico al que pertenezcan, los cursos transversales como:

- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión Integrado
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Planeación
- Proyectos
- Gestión Documental
- Archivo
- Ofimática (word, Excel, power point)

- Manejo de bases de datos
- TIC
- Ética y valores
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Servicio al cliente o usuarios (atención al ciudadano)
- Comunicación asertiva

En Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH se podrán validar como transversales los certificados de:

- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión Integrado
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Planeación
- Proyectos
- Gestión Documental
- Archivo
- Ofimática (word, Excel, power point)

- Manejo de bases de datos
- TIC
- Ética y valores
- Trabajo en Equipo
- Liderazgo
- Servicio al cliente o usuarios (atención al ciudadano)
- Comunicación asertiva

De igual manera, se validarán aquellos programas de ETDH o cursos de la Educación informal que puedan considerarse como transversales o comunes para los grupos o áreas (Fiscalía, Policía Judicial y Gestión y Apoyo Administrativo). Como para los empleos de Policía Judicial: los relacionados con metrología científica, normas ISO/IEC 17025, como quiera que los laboratorios de la FGN se encuentran debidamente acreditados bajo estos estándares.

Los estudios realizados y los títulos de educación formal obtenidos en el exterior requieren para su validez estar traducidos, apostillados o legalizados, según sea el caso. Si se encuentran en otro idioma diferente al español, la traducción debe estar realizada por un traductor certificado; todo ello en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 o aquella que la modifique o adicione, así como la Resolución No. 7943 de 2022 o aquella que la modifique o adicione, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Para la prueba de VA, en el apartado de educación, con respecto a la formación de nivel técnico profesional y tecnológica, se tendrá en cuenta la definición de los artículos 24 y 25 de la Ley 30 de 1992.

FACTOR DE EXPERIENCIA

La experiencia se entiende como los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas o desarrolladas durante el ejercicio de un empleo, profesión, arte u oficio; por lo tanto, para efectos del presente concurso, la experiencia se clasifica en:

Figura 9

Factor experiencia

EXP. LABORAL

Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio.

EXP. RELACIONADA

Es la adquirida en el ejercicio de funciones similares a las del cargo a proveer o en el desarrollo de actividades propias de la naturaleza del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.

EXP. PROFESIONAL

Es la adquirida después de obtener el título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión o disciplina exigida para el desempeño del empleo.

EXP. PROFESIONAL RELACIONADA

Es la adquirida después de la obtención del título profesional en el ejercicio de actividades propias de la profesión y en desarrollo de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer, en relación con el grupo o planta o del proceso en el que se encuentre ofertada la vacante.

EXP. DOCENTE

Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas. Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles directivo, asesor y profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Fuente: elaboración propia.

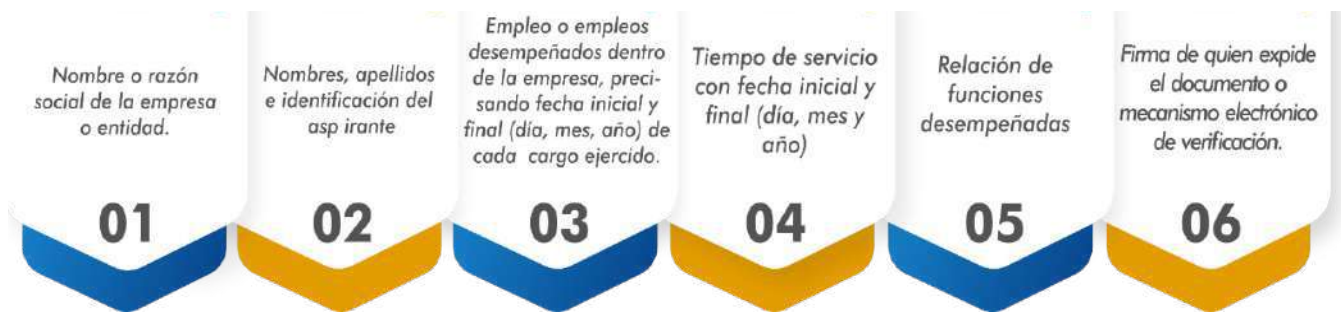
De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Decreto Ley 017 de 2014, para el Sistema Especial de Carrera de la FGN, **la experiencia profesional se contabiliza a partir de la obtención del título profesional**, es decir, que no es tenida en cuenta a partir de la terminación de materias, sino que se contabiliza desde la fecha de grado.²

¿CÓMO SE ACREDITA LA EXPERIENCIA?

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias escritas, expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones públicas o privadas. Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener, como mínimo, los siguientes datos:

Figura 10

Formalidades para los certificados de experiencia



Fuente: elaboración propia.

Nota. Entiéndase por firma la signatura que sea plasmada en el documento, por parte de la persona que da fe de este y que está autorizada para ello, acompañada de la respectiva antefirma legible, nombre completo y su cargo, cuando la misma sea dispuesta de manera escrita o mecanografiada, o digital; siempre que el documento manifieste que cuenta con firma digital, **deberá contar con su respectivo mecanismo de verificación electrónico (código QR o código de verificación)**, en caso contrario, **NO** será tomada como válida.

Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán evaluadas en la prueba de VA, tampoco podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No serán objeto de valoración actas de posesión, resoluciones de nombramiento, contratos sin acta de liquidación o terminación de la labor.

¿CUÁNTO PUNTAJE OTORGA LA EXPERIENCIA?

A continuación, se detalla la valoración asignada en el ítem de experiencia³ segmentado por nivel jerárquico del empleo, según el Acuerdo No. 001 de 2023:

2 Adicionalmente, para la experiencia adquirida en entidades públicas, la misma debe ser en cargos del NIVEL profesional, de lo contrario, no podrá ser tomada como experiencia profesional, ni profesional relacionada.

3 Los puntajes asignados corresponden a la sumatoria del total de meses valorados, **adicionales** a los tomados para cumplir el requisito mínimo.

NIVEL PROFESIONAL:

Tabla 9

Puntajes en experiencia profesional relacionada

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 30 |
| Entre 25 y 36 meses | 20 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Tabla 10

El nivel profesional

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA PROFESIONAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 10 |
| Entre 37 y 48 meses | 8 |
| Entre 25 y 36 meses | 6 |
| Entre 13 y 24 meses | 4 |
| De 1 a 12 meses | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

Tabla 11

Puntajes en experiencia docente

| NÚMERO DE HORAS CÁTEDRA ACUMULADAS | PUNTAJE MÁXIMO |
|------------------------------------|----------------|
| 100 o más | 10 |
| Entre 81 y 99 | 8 |
| Entre 61 y 80 | 6 |
| Entre 41 y 60 | 4 |
| De 20 a 40 | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

NIVELES TÉCNICO Y ASISTENCIAL

Tabla 12

Puntajes en experiencia relacionada

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA RELACIONADA | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 40 |
| Entre 37 y 48 meses | 35 |
| Entre 25 y 36 meses | 25 |
| Entre 13 y 24 meses | 10 |
| De 1 a 12 meses | 5 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023

Tabla 13

Puntajes en experiencia laboral

| NÚMERO DE MESES DE EXPERIENCIA LABORAL | PUNTAJE MÁXIMO |
|--|----------------|
| 49 meses o más | 20 |
| Entre 37 y 48 meses | 15 |
| Entre 25 y 36 meses | 10 |
| Entre 13 y 24 meses | 5 |
| De 1 a 12 meses | 2 |

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 33 del Acuerdo No. 001 de 2023.

ALGUNOS CRITERIOS RELACIONADOS CON LA VALIDACIÓN DE LOS SOPORTES DE EXPERIENCIA.

Para el factor experiencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Decreto 017 de 2014, para el Sistema Especial de Carrera de la FGN, la experiencia profesional se contabilizará a partir de la obtención del título profesional.

Si el aspirante allegó durante la etapa de inscripciones, certificado o constancia de terminación y aprobación de materias, esta no será tenida en cuenta para contabilizar experiencia

Se tendrán en cuenta como experiencia profesional las prácticas profesionales y judicaturas que se hayan realizado en el sector público o privado como opción para adquirir el correspondiente título profesional, siempre y cuando se hubiera cargado en la aplicación SIDCA2 durante la etapa de inscripciones dicha certificación y que no haya sido validada como requisito mínimo en la etapa de VRMCP, la cual deberá ser

emitida por la entidad o empresa donde se realizaron, en atención a lo señalado en la Ley 2043 de 2020 y la Ley 2039 del mismo año.

Nota: teniendo en cuenta las excepciones contempladas en las leyes mencionadas con anterioridad, se tiene que, la Ley 2039 de 2020 en su artículo 2, Parágrafo 1, dispone que la experiencia previa⁴ será válida bajo lo descrito en sus artículos, *con excepción de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996*, misma excepción que contemplan los decretos reglamentarios 952 de 2021 en su artículo 2.2.5.6.3. Parágrafo 2, y el Decreto 616 de 2021 que adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la equivalencia de experiencia profesional previa, por medio del artículo 2.2.6.2.5.3 Parágrafo 3. Frente a esto, lo dispuesto por el artículo 128 de la Ley 270 de 1996 es lo siguiente:

“(…) los delegados de la Fiscalía deberán tener los mismos requisitos exigidos a los funcionarios ante los cuales actúan.

Parágrafo 1. La experiencia de que trata el presente artículo deberá ser adquirida con posterioridad a la obtención del título de abogado *en actividades jurídicas ya sea de manera independiente o en cargos públicos o privados o en el ejercicio de la función judicial. En todo caso, para estos efectos computará como experiencia profesional la actividad como empleado judicial que se realice con posterioridad a la obtención del título de abogado.* (Resaltado fuera del texto).

Se contará como experiencia previa (experiencia profesional), en el entendido de las leyes 2043 y 2039 de 2020, las prácticas profesionales que se hayan realizado en el sector público o privado, como opción para adquirir el título profesional, en cuanto se acredite la respectiva certificación, la cual deberá ser emitida por la entidad o empresa donde se realizaron. Estas certificaciones deberán cumplir con el lleno de formalidades del artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria, y adicionalmente con las exigencias de las leyes precitadas y sus decretos reglamentarios.

Para los empleos de **Fiscal Delegado NO se validará la judicatura como experiencia profesional**; en este caso se validará únicamente la experiencia adquirida con posterioridad a la obtención del título de abogado, según lo establecido en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996.

En relación con las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con Ingeniería, se tendrá en cuenta la Ley 842 de 2003, por la cual se modifica la reglamentación del ejercicio de la Ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares, se adopta el código de Ética Profesional y se dictan otras disposiciones, que en su artículo 12 dispone:

Experiencia Profesional. *Para los efectos del ejercicio de la ingeniería o de alguna de sus profesiones afines o auxiliares, la experiencia profesional solo se computará a partir de la fecha de expedición de la matrícula profesional o del certificado de inscripción profesional, respectivamente. Todas las matrículas profesionales, certificados de inscripción profesional y certificados de matrícula otorgados con anterioridad a la vigencia de la presente ley conservan su validez y se presumen auténticas.*

Por lo cual, en virtud del citado artículo y de la irretroactividad de la ley, teniendo en cuenta que la entrada en vigor de la ley fue el 14 de octubre de 2003, la validación de experiencia para los ingenieros se realizará de la siguiente manera:

⁴ Válida como experiencia profesional anterior a la fecha de grado según las definiciones de la misma ley.

Cuando el aspirante aporte experiencia cuyos extremos temporales sean anteriores al 14 de octubre de 2003, la experiencia profesional de dichos extremos se computará a partir de la fecha de obtención del título profesional.

Cuando el aspirante aporte experiencia cuyos extremos temporales sean desde el 14 de octubre de 2003 en adelante, la experiencia profesional de dichos extremos se computará a partir de la fecha de expedición de la matrícula profesional.

Para las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en Salud, la experiencia profesional o la experiencia profesional relacionada, se computará a partir de la inscripción o registro profesional; lo anterior en concordancia con lo señalado en el artículo 229 del Decreto ley 019 de 2012.

Para el caso de los aspirantes a empleos de Fiscal Delegado, se tendrán en cuenta, como *experiencia profesional*, las certificaciones como empleado judicial, indistintamente del nivel jerárquico del empleo desempeñado, siempre y cuando, cumplan con el lleno de las formalidades que al respecto se establecen en el Acuerdo de la Convocatoria, cuando la experiencia adquirida se refiera a actividades jurídicas desarrolladas con posterioridad a la obtención del título de pregrado en derecho. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996.

Cuando el empleo solicita experiencia profesional y el aspirante allega dos (2) soportes de títulos profesionales diferentes, pero el empleo solo requiere uno de ellos, se contabilizará la experiencia a partir de la fecha de obtención del título profesional que sea requerido por el empleo al que se inscribió el aspirante.

Nota: El título adicional será tenido en cuenta siempre y cuando esté relacionado con el propósito o las funciones del empleo a proveer, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubica la vacante, y cumpla con lo establecido en el Artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2023.

Son válidas las certificaciones de experiencia allegadas por los aspirantes cuando estas carecen de las funciones, siempre que, de la denominación del cargo, se puedan inferir razonablemente las funciones desempeñadas por el trabajador.

Dicho análisis también es aplicable para validar la *experiencia profesional*, cuando de la denominación del cargo desempeñado o del objeto del contrato ejecutado, sea razonable concluir que el aspirante se encontraba en el desarrollo de su profesión.

Caso similar acontecería con los empleos del nivel técnico, en donde la OPECE solicite experiencia relacionada y el aspirante aporte certificados sin funciones.

En los casos en que, el certificado allegado por el aspirante haga referencia a un cargo cuyas funciones se encuentren establecidas en la ley, la normativa en cuestión será consultada a fin de determinar si existe o no una relación con las funciones del empleo a proveer para asignar la puntuación correspondiente, como se señala, a título de ejemplo, en la Tabla siguiente.

Tabla 14

Empleos con funciones establecidas en una ley⁵

| EMPLEO | NORMATIVA FUENTE DE LAS FUNCIONES O AQUELLA QUE LA MODIFIQUE O SUSTITUYA. |
|---|--|
| Agente de Tránsito y Transporte de las entidades territoriales. | Ley 1310 de 2009, artículo 5. |
| Alcalde. | Artículos 315 de la Constitución Política y 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012. |
| Comisario de Familia. | Artículo 13 Ley 2126 de 2021 y 7 del Decreto 4840 de 2007, artículo compilado en el artículo 2.2.4.9.2.1 del Decreto Único Reglamentario 1069 de 2015. |
| Concejal. | Artículo 313 de la Constitución Política y Capítulos III y V de la Ley 136 de 1994. |
| Defensor de Familia. | Artículos 82 de la Ley 1098 de 2006 y 7 del Decreto 4840 de 2007. |
| Docente. | Artículos 104 de la Ley 115 de 1994 y 4 y 5 del Decreto-Ley 1278 de 2002. |
| Inspector de Policía. | Ley 1801 de 2016, artículo 206. |
| Inspector de Tránsito. | Ley 769 de 2002, artículo 3 y Ley 1310 de 2009. |
| Juez. | Constitución Política, artículo 116 (modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 3 de 2002) y Ley 1564 de 2012, artículo 8. |
| Personero | Ley 136 de 1994, artículo 178. |
| Revisor Fiscal | Decreto 410 de 1971, artículo 207, adicionado parcialmente (numeral 10) por el artículo 27 de la Ley 1762 de 2015. |

Fuente: elaboración propia.

Si la OPECE exige experiencia relacionada, y el certificado allegado por el concursante no describe funciones de un cargo que las tiene establecidas en la ley, la normatividad en cuestión será consultada para determinar si existe o no una relación con las funciones del empleo a proveer.

Los contratos de prestación de servicios deberán, para su validez, estar acompañados de la respectiva acta de liquidación o certificación de cumplimiento, donde conste la ejecución a satisfacción del contrato, indicando la fecha de inicio y fecha final de la ejecución, y precisando las actividades ejecutadas; de lo contrario, este tipo de experiencia no podrá ser validada, de conformidad con lo establecido en el artículo 18, del Acuerdo No. 001 de 2023.

5 Se aclara que ante la eventualidad de que existan más cargos que también contengan funciones por ley y no estén relacionados en la tabla 14 del presente documento, las mismas serán tenidas en cuenta.

Las resoluciones de nombramiento, actas de posesión y documentos similares, no son soportes válidos para tener en cuenta como experiencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 18, del Acuerdo No. 001 de 2023.

En los casos en los cuales el empleo solicite experiencia relacionada o profesional relacionada y los aspirantes aporten certificaciones sin funciones, pero anexan copia del respectivo manual de funciones, se verificará la fecha de expedición de dicho manual de funciones, para determinar si esta corresponde con el periodo de experiencia certificado.

De conformidad con el Decreto Ley 019 de 2012, en su artículo 7, cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración, que se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento, siempre y cuando, se especifiquen las fechas de inicio y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación y las funciones o actividades desarrolladas. La declaración rendida debe indicar de manera clara que la empresa se encuentra liquidada, cuando este sea el caso. Si la empresa o entidad no se encuentra liquidada, la sola declaración del aspirante no será validada para contabilizar experiencia en este Concurso de Méritos.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establece sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado entre ocho (8). Lo anterior, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Caso: el certificado allegado indica que el aspirante trabajó desde el 01 de enero de 2019 hasta el 20 de julio de 2019, en una jornada de dos (2) horas diarias, desde las 8:00 a.m. a las 10:00 a.m.

Para el ejemplo propuesto se tiene que: $(2 * 200) / 8 = 400 / 8 = 50$; en este caso, de acuerdo con lo señalado en el criterio, el aspirante trabajó 50 días, es decir, un 1 mes y 20 días.

A continuación, se describen otros ejemplos en los cuales se deberá calcular el número de días trabajados cuando la certificación aportada indique que el aspirante trabajó por horas.

Tabla 15

Ejemplos de cálculo de tiempos

| | |
|------|--|
| Caso | Cuando el certificado indica las horas laboradas totales. Ejemplo: laboró 120 horas desde el 2 marzo al 1 abril de 2012. Fórmula: #Total Horas Trabajadas / 8 = #días (ejemplo: 120 / 8 = 15 días). |
| Caso | Cuando indica el número de horas laboradas por semana (menos 48 o 40). Ejemplo: laboró 20 horas semanales en el periodo del 2 de mayo al 1 junio. Fórmula: #Semanas * # Horas Semanales Laboradas / 8 = # Días (Con el ejemplo: 4 * 20 / 8 = 10 días). |

Fuente: elaboración propia.

En caso de presentarse experiencia traslapada, esto es, periodos simultáneos en dos o más certificaciones de una o varias empresas, no es posible contabilizar dos veces el mismo periodo de experiencia, salvo que se trate de certificados de medio tiempo o por horas, que sumados no excedan ocho (8) horas diarias.

Por lo tanto, se calculará el número de días laborados, dividiendo el número total de horas entre ocho (8), para determinar la cantidad de días efectivamente trabajados, tal como lo ordena el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ejemplo: si un aspirante aporta dos certificaciones de experiencia, las cuales establecen que trabajó en la empresa A desde el 01 de enero hasta el 30 diciembre de 2020, y en la empresa B desde el 01 de marzo hasta 30 de noviembre de 2020, en este caso, solo se contabilizará el periodo de experiencia de la empresa A, toda vez que el periodo de experiencia de la empresa B se encuentra traslapado en su totalidad.

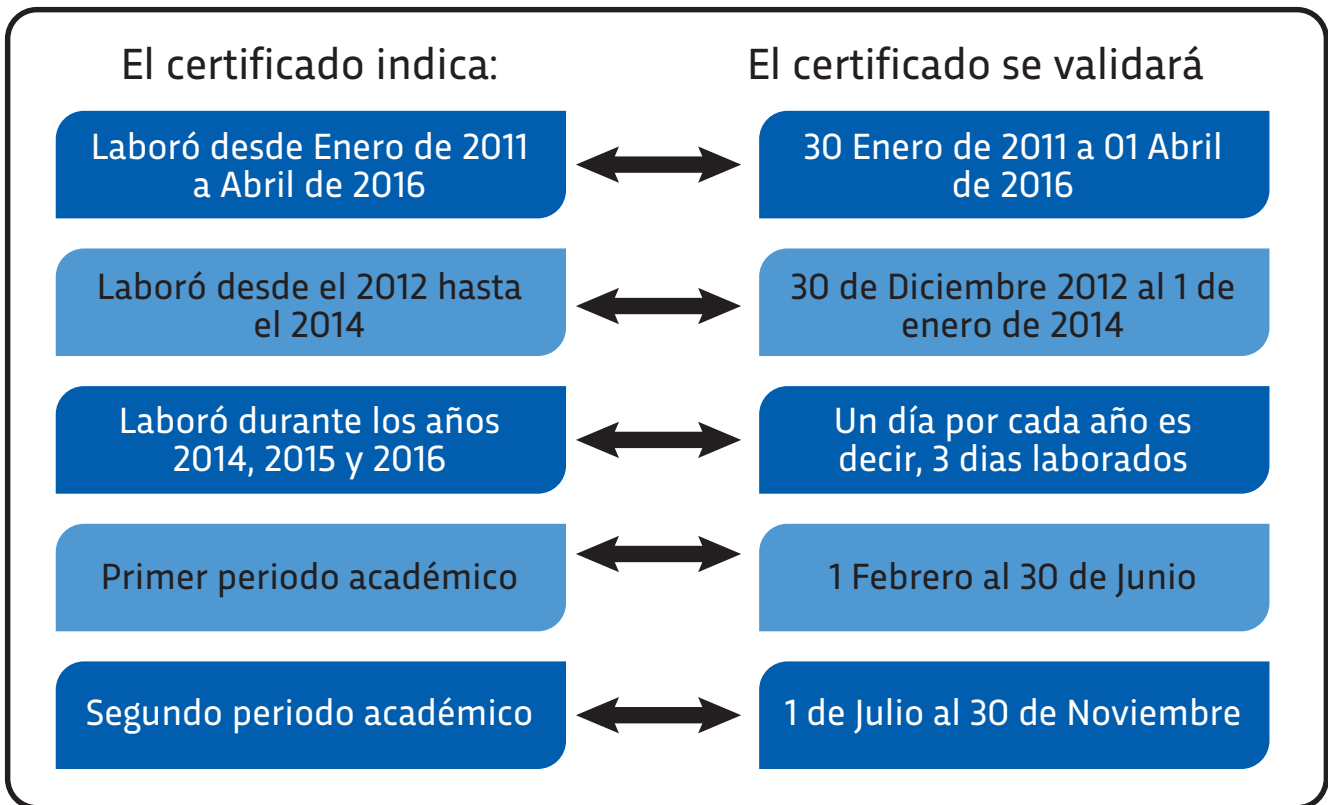
Las certificaciones de experiencia que no precisen el día de inicio de labores, pero sí el mes y año, se validarán de manera que se toma el último día del mes inicial y el primer día del mes final. Si la certificación señala el año, pero no indica el día y mes, se válida el último día del año inicial y el primer día del año final.

Caso: el certificado allegado indica que el aspirante trabajó desde enero de 2018 hasta julio de 2020. En estos casos, la experiencia se tomará desde el 31 de enero de 2018 hasta el 01 de julio de 2020.

Caso: el certificado allegado indica que el aspirante trabajó desde el 2018 hasta el 2020. En estos casos, la experiencia se tomará desde el 31 de diciembre de 2018 hasta el 01 de enero de 2020.

Figura 11

Contabilización extremos temporales



Fuente: elaboración propia.

Si el aspirante aporta certificación que solo indica la cantidad de tiempo que desempeñó una labor, (ejemplo: menciona que laboró por 7 meses, sin indicar la fecha de inicio y finalización de labores), será posible validarla en los casos en que el empleo solicite experiencia laboral y si dicha certificación indica las funciones, pero no será posible validarla en los casos que el empleo exige experiencia profesional o profesional relacionada, puesto que no es posible determinar si desempeñó las actividades con posterioridad a la fecha de obtención del título profesional.

Cuando los certificados de experiencia aportados por el aspirante indiquen alguna de las siguientes expresiones: “(...) **actualmente ocupa el cargo de (...)**”, “(...) **el último cargo desempeñado fue el de (...)**”, “(...) **el cargo que desempeñaba al momento de su retiro era el de (...)**”, sin que el documento especifique los periodos en los que ejerció los cargos o funciones certificadas (esto es una fecha de inicio y una fecha final clara para el cargo en específico), la experiencia aportada no podrá ser tomada como válida para acreditar *experiencia relacionada, profesional o profesional relacionada solicitada*, pues no se puede establecer el tiempo total de permanencia en un determinado cargo y, por lo tanto, si las actividades desempeñadas guardan relación con el empleo a proveer, o si son en ejercicio de su profesión.

Nota: este tipo de certificaciones serán tenidas en cuenta para generar puntaje en experiencia laboral, cuando aplique.

Las constancias de experiencia obtenidas en el exterior deben presentarse debidamente traducidas, apostilladas o legalizadas, según sea el caso. Si se encuentran en otro idioma diferente al español, la traducción debe estar realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 y su modificatoria Resolución 7943 de 2022 o aquella que la modifique o adicione, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

En el caso de indicar que la persona está laborando al momento de la expedición del documento, se tomará como fecha final esa fecha.

Todas las certificaciones deben estar debidamente firmadas o contar con su mecanismo electrónico de verificación. Entiéndase por firma la signatura que sea plasmada en el documento, por parte de la persona que da fe de este y que está autorizada para ello, acompañada de la respectiva antefirma legible, nombre completo y su cargo, cuando la misma sea dispuesta de manera escrita, mecanografiada o digital; siempre que el documento manifieste que cuenta con firma digital, **deberá contar con su respectivo mecanismo de verificación electrónico (código QR o código de verificación)**, en caso contrario, **NO** será tomada como válida.

Cuando el aspirante se encuentra inscrito para un cargo de nivel profesional y allega soportes de experiencia en entidades públicas, en cargos de nivel asistencial o técnico, estos no se tendrán en cuenta como experiencia profesional, ni como experiencia profesional relacionada, al tratarse de cargos cuya naturaleza de las funciones es diferente a la del nivel profesional; con excepción de quienes aspiran a los empleos de Fiscal Delegado, los cuales se registrarán por lo dispuesto en el artículo 128 de la Ley 270 de 1996.

Para asignar puntuación en el factor de experiencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 33 del Acuerdo N. ° 001 de 2023, primero se deberá llegar al máximo de experiencia profesional relacionada y si cuenta con tiempo adicional se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia profesional. (Nivel profesional)

Para el nivel técnico y asistencial, primero se deberá llegar al máximo de experiencia relacionada y si posee tiempo adicional se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia laboral.

Los documentos que no sean claros y legibles no se evaluarán en la Prueba de VA, y no se podrán corregir o complementar, ni aclarar con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, en ninguna de las etapas del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

El ejercicio de la docencia a puntuar en la prueba de valoración de antecedentes para los empleos del nivel profesional debe ser desempeñado en instituciones de Educación Superior con posterioridad a la obtención del título profesional.

Las certificaciones aportadas por los aspirantes, que den cuenta de vinculación como catedrático, o algún otro tipo de vinculación en las que no se indique o no se pueda inferir el número de horas cátedra ejercidas, **NO** serán objeto de puntuación.

No serán tenidas en cuenta certificaciones que den cuenta del desempeño de actividades como capacitador, tallerista, tutor o formador en instituciones u organizaciones públicas o privadas que no correspondan a instituciones de educación superior.

El ejercicio profesional de los licenciados se entiende como experiencia profesional o profesional relacionada, de acuerdo con el área de desempeño.

Para los empleos de Conductor, cuyo propósito y función principal es transportar directivos y servidores que tengan asignados vehículos, será tomada como válida para la Prueba de VA, la experiencia adquirida en todo cuanto sea relacionado con conducción, a saber, conducción de cualquier tipo de vehículo como motos, maquinaria pesada, mensajería, operarios de transporte de carga y similares. De la misma manera, actividades complementarias a la conducción, como mantenimiento y mecánica también serán tenidas en cuenta

CASOS ILUSTRATIVOS

A continuación, se relacionan algunos casos en los cuales se ilustra el tratamiento para los documentos aportados por los aspirantes en distintas situaciones:

CASO NO. 1

| | |
|--------------------|--|
| Caso | Un aspirante aporta un diploma para acreditar educación, en el cual no se puede visualizar claramente su nombre y número de cédula ¿Es válido? |
| Tratamiento | No es válido y por tanto NO se puntúa el documento. Las certificaciones que no sean claras y legibles o no reúnan los requisitos que se exigen en el proceso de selección, no serán tenidas en cuenta ni podrán ser objeto de posterior complementación. En este caso, no se puede identificar si este documento corresponde al aspirante. |

CASO NO. 2

| | |
|--------------------|---|
| Caso | Un aspirante se encuentra participando en un empleo del Nivel Técnico, aportó un título de técnico profesional adicional al acreditado para el requisito mínimo. ¿Es válido para puntuar en la prueba de VA? |
| Tratamiento | El técnico profesional es válido, siempre y cuando esté relacionado con el propósito, funciones del empleo o con el proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante; si llegase a ser válido, este le daría 5 puntos de conformidad con el Acuerdo de Convocatoria y con lo descrito en el numeral 8.1.1 de esta guía. |

CASO NO. 3

| | |
|--------------------|--|
| Caso | El aspirante aporta un Seminario en Contratación Pública para puntuar en Educación Informal, este documento no contiene intensidad horaria. ¿Es válido? |
| Tratamiento | No es válido y por tanto NO se puntúa el documento. Los cursos, seminarios, diplomados, talleres, congresos, simposios, entre otros, deberán contener la intensidad horaria, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023. |

CASO NO. 4

| | |
|--------------------|--|
| Caso | El aspirante aporta un curso de Educación Informal, el cual supera los diez (10) años contados desde la fecha de expedición y hasta la fecha del cierre de inscripciones. ¿Es válido para la Prueba de VA? |
| Tratamiento | NO es válido, de conformidad con el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2023, solo se valorarán los cursos de Educación Informal realizados dentro de los 10 años anteriores contados a partir de la fecha del cierre de las inscripciones y que se encuentren relacionados con las funciones del empleo de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante. |

CASO NO. 5

| | |
|--------------------|--|
| Caso | Un aspirante se encuentra participando en un empleo del nivel Profesional, aportó una especialización y una maestría adicional al requisito mínimo, las cuales cumplen con las especificaciones del Art. 18 del Acuerdo No. 001 de 2023 y se relacionan con las funciones y el grupo o área o proceso o subproceso donde se encuentre ubicada la vacante. ¿Cómo puntúan en Valoración de Antecedentes estos dos títulos? |
| Tratamiento | Según el Artículo 32 del acuerdo de convocatoria la especialización daría 15 puntos, y la maestría 20 puntos, para un total de 30 en el ítem de educación formal, logrando así el máximo puntaje en este ítem. |

CASO NO. 6

| | |
|--------------------|--|
| Caso | ¿Es válida para puntuar en la prueba de Valoración de Antecedentes, la certificación de experiencia sin funciones que aporta un aspirante, que se inscribió para un empleo del nivel asistencial y/ o técnico? |
| Tratamiento | SI, es válida para puntuar en el ítem de experiencia laboral , siempre y cuando sea adicional a la acreditada para el requisito mínimo. El Acuerdo No. 001 de 2023, en las definiciones establece que la Experiencia Laboral es la adquirida en el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio. En este caso, no afecta que la certificación no contenga funciones. |

CASO NO. 7

| | |
|--------------------|---|
| Caso | Cuando el aspirante aporta resoluciones de nombramiento, actas de posesión o documentos similares, que no constituyen una certificación de experiencia en los términos establecidos por la Ley, ¿son válidas? |
| Tratamiento | Estos documentos NO son válidos por sí solos para certificar el de Experiencia, ya que esta se acredita con certificaciones que deben cumplir los requisitos definidos en el Acuerdo No. 001 de 2023. |

CASO NO. 8

| | |
|--------------------|---|
| Caso | ¿Las certificaciones de experiencia expedidas en el exterior deben estar apostilladas, traducidas y/o legalizadas? |
| Tratamiento | SI. Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe ser realizada por un traductor oficial, en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 y la Resolución 7943 de 2022, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores. |

CASO NO. 9

| | |
|--------------------|--|
| Caso | ¿Son válidas las declaraciones extra-juicio (auto certificaciones) para certificar experiencia como trabajador independiente? |
| Tratamiento | <p>SI. Son válidas cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o cuando haya sido empleado de una empresa actualmente liquidada, la cual debe tener la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fechas de inicio y terminación (día, mes, año). • Dedicación (tiempo completo, medio tiempo o por horas). • Funciones o actividades desarrolladas. <p>• Para empresas o entidades que se encuentren liquidadas actualmente, los soportes deben indicar tal condición. Si la empresa o entidad no se encuentra liquidada, la sola declaración del aspirante no será validada para contabilizar experiencia en este Concurso de Méritos.</p> |

CASO NO. 10

| | |
|--------------------|---|
| Caso | ¿Es válida la certificación de experiencia que no contenga extremos temporales? |
| Tratamiento | No es válida, el Artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria, establece que las certificaciones deben de indicar el tiempo de servicio, el cual debe incluir una fecha inicial y una final expresada en día, mes y año. |

RESULTADOS PRELIMINARES Y RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VA

Una vez culminada la Prueba de VA, la FGN y la U.T Convocatoria FGN 2022 publicarán con la debida antelación, en la página Web de la FGN <https://www.fiscalia.gov.co> y de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, la fecha en la cual los aspirantes podrán consultar los resultados preliminares, así como, las fechas habilitadas para la presentación de las reclamaciones; en la publicación de los resultados se registrarán, el puntaje obtenido y las razones por las que los documentos aportados fueron puntuados o no.

¿CÓMO CONSULTAR LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE VA?

Para conocer el resultado de la prueba, cada aspirante debe ingresar a la aplicación SIDCA2 a través del enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, con el usuario y contraseña que creó durante el registro.

CÓMO ES EL PROCESO PARA PRESENTAR LAS RECLAMACIONES DE LOS RESULTADOS PRELIMINARES DE LA PRUEBA DE VA?

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Acuerdo No. 001 de 2023, este proceso deberá surtirse dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de la prueba de VA. Los aspirantes podrán presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>. La U.T Convocatoria FGN 2022 resolverá las reclamaciones presentadas, con base en la información y los documentos aportados a través del SIDCA2 en la etapa de inscripción⁶. **Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso.**

¿CÓMO CONSULTAR LA PUBLICACIÓN DEL RESULTADO DEFINITIVO DE PUNTUACIÓN EN LA PRUEBA DE VA?

Una vez resueltas las reclamaciones presentadas por los aspirantes frente a la prueba de VA, la FGN y la U.T Convocatoria FGN 2022 publicarán en la página Web de la FGN <https://www.fiscalia.gov.co> y de la aplicación SIDCA2, enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, los resultados definitivos, proceso que se hará directamente en SIDCA2. Los resultados se darán a conocer a través de dicha aplicación y podrán ser consultados por el aspirante ingresando con su respectivo usuario y contraseña.

⁶ Los documentos adicionales presentados por los aspirantes en la etapa de reclamaciones serán considerados extemporáneos, por lo tanto, en ningún caso se tendrán en cuenta en este concurso.

Referencias

Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación. [Fiscalía General de la Nación]. *Acuerdo No. 001 de 2023 20 de febrero de 2023*. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/1.-ACUERDO-001-DE-2023-CONCURSO-DE-MERITOS-FGN-2022-Y-ANEXO-1.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 125 y 253. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Decreto Ley 016 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se modifica y define la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación*. 9 de enero de 2014. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/DECRETO-016-DEL-09-DE-ENERO-DE-2014.pdf>, modificado por el Decreto Ley 898 de 2017.

Decreto Ley 017 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se definen los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación*. 9 de enero de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73773>

Decreto Ley 018 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se modifica la planta de cargos de la Fiscalía General de la Nación*. 9 de enero de 2014. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=69484>

Decreto Ley 020 de 2014 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. *Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas*. 9 de enero de 2014. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/DECRETO-020-DEL-09-DE-ENERO-DE-2014-1.pdf>

Fiscalía General de la Nación. (2018). *Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación*. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/manual-especifico-de-funciones-y-requisitos-de-la-fgn/>

Ley 115 de 1994 [Congreso de la República]. *Por la cual se expide la ley general de educación*. 8 de febrero de 1994. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf

Ley 1164 de 2007 [Congreso de la República de Colombia]. *Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud*. 3 de octubre de 2007. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201164%20DE%202007.pdf

Ley 1437 de 2011 [Congreso de la República]. *Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. 18 de enero de 2011. Diario Oficial n.º 47.956.

Ley 1755 de 2015 [Congreso de la República]. *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*. Diario Oficial No. 49.559.

Ley 270 de 1996 [Departamento Administrativo de la Función Pública]. Art. 127-159. *Estatutaria de la Administración de Justicia*. 7 de marzo de 1999. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6548>

Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Julio 27, 2011). Resolución 4973 de 2011. *Por la cual se modifican los artículos 80 < sic, 38 > al 46, 52, 53 y 57 de la Resolución 2852 de 2006*. Diario Oficial N.º 48.156

| NOMBRE | |
|------------------|--|
| Proyectó: | Profesionales de Apoyo VRM -VA - U.T Convocatoria FGN 2022. |
| Revisó: | Cristina Botello – Coordinadora de VRMCP y VA Angie Díaz Hernández y Alexander Bello- Asesores Técnicos- U.T Convocatoria FGN 2022. |
| Aprobó: | Fridole Ballén Duque- Coordinador General U.T Convocatoria FGN 2022. |

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para aprobación de la SACCE.



FISCALÍA

GENERAL DE LA NACIÓN

En la calle y en los territorios

UT CONVOCATORIA FGN 2022



Cartagena de Indias D. T. y C., diciembre 6 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación

Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-108-43(1)-114045**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional Especializado II, número de inscripción I-108-43 (1)-114045**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

La razón de mi inconformidad radica exclusivamente en que si bien me asignaron 90 puntos por haber obtenido las máximas puntuaciones posibles en materia de educación (formal e informal) y de experiencia (profesional relacionada y profesional), en el ítem correspondiente a **Experiencia docente** se me asignó un puntaje de cero (0) de diez (10) puntos posibles, a pesar de que aporté soporte que acredita un tiempo de labor en actividad docente que me hacen merecedora de diez (puntos).

En efecto, en la oportunidad legal establecida cargué en el aplicativo SIDCA 2, dentro de la pestaña correspondiente a "Experiencias" un documento bajo la denominación "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" que contiene una certificación expedida por el director de recursos humanos de dicha entidad, calendado en noviembre 8 de 2004 que da cuenta de mi experiencia docente por medio tiempo en sendos periodos académicos que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2004, los cuales al realizar la conversión en horas, superan en muchedumbre las 100 horas catedráticas que otorgan los diez (10) puntos máximos posibles en esta vacante.

De hecho, para superar las cien (100) horas requeridas por la convocatoria en un contrato de medio tiempo como el que tuve y que representa cuatro horas diarias, bastaba laborar durante siete meses aproximadamente. Un examen detallado de la documental permite inferir que solo con el contrato comprendido entre enero 16 a diciembre 15 de 2004, laboré durante once (11) meses, y a ese tiempo, de conformidad con el certificado en comento,

habría que añadirle los precisos periodos académicos indicados que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2003.

No obstante lo anterior en franco desconocimiento con tal documento soporte, en la valoración de antecedentes en la plataforma inexplicablemente se indica "*Experiencia docente, total de horas cátedras 0, total 0.00*" y se enlista bajo el título "*Experiencia no aplica*" diversas empresas en que he laborado, y en la parte final figura "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" con fecha de ingreso y salida, cuyo análisis fue completamente omitido, sin ningún tipo de justificación, lo que en mi sentir explica el hecho de que no se le hubiera asignado la puntuación debida.

Así las cosas, solicito que, en virtud del Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías, al puntaje total que recoge la experiencia y la educación, que es de **90 puntos**, se le adicionen **diez (10) punto más** por haber aportado un certificado por medio del cual acredito experiencia docente, para totalizar **100 puntos**.

Téngase en cuenta además que, de acuerdo con la Guía de Orientación para la valoración de antecedentes, no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba, en concordancia con las "reglas del juego" dispuestas por ustedes mismos.

En estos términos interpongo la reclamación a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,



RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena

Cartagena de Indias D. T. y C., diciembre 6 de 2023

Señores:

Fiscalía General de la Nación

Unión Temporal Convocatoria FGN 2022

E. S. D.

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional de Gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

La razón de mi inconformidad radica exclusivamente en que si bien me asignaron 90 puntos por haber obtenido las máximas puntuaciones posibles en materia de educación (formal e informal) y de experiencia (profesional relacionada y profesional), en el ítem correspondiente a **Experiencia docente** se me asignó un puntaje de cero (0) de diez (10) puntos posibles, a pesar de que aporté soporte que acredita un tiempo de labor en actividad docente que me hacen merecedora de diez (10) puntos.

En efecto, en la oportunidad legal establecida cargué en el aplicativo SIDCA 2, dentro de la pestaña correspondiente a "Experiencias" un documento bajo la denominación "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" que contiene una certificación expedida por el director de recursos humanos de dicha entidad, calendado en noviembre 8 de 2004 que da cuenta de mi experiencia docente por medio tiempo en sendos periodos académicos que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2004, los cuales al realizar la conversión en horas, superan en muchedumbre las 100 horas catedráticas que otorgan los diez (10) puntos máximos posibles en esta vacante.

De hecho, para superar las cien (100) horas requeridas por la convocatoria en un contrato de medio tiempo como el que tuve y que representa cuatro horas diarias, bastaba laborar durante siete meses aproximadamente. Un examen detallado de la documental permite inferir que solo con el contrato comprendido entre enero 16 a diciembre 15 de 2004, laboré durante once (11) meses, y a ese tiempo, de conformidad con el certificado en comento,

habría que añadirle los precisos periodos académicos indicados que van desde agosto 1 de 2001 a diciembre 15 de 2003.

No obstante lo anterior en franco desconocimiento con tal documento soporte, en la valoración de antecedentes en la plataforma inexplicablemente se indica "*Experiencia docente, total de horas cátedras 0, total 0.00*" y se enlista bajo el título "*Experiencia no aplica*" diversas empresas en que he laborado, y en la parte final figura "*Corporación Universitaria Rafael Núñez de Cartagena*" con fecha de ingreso y salida, cuyo análisis fue completamente omitido, sin ningún tipo de justificación, lo que en mi sentir explica el hecho de que no se le hubiera asignado la puntuación debida.

Así las cosas, solicito que, en virtud del Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías, al puntaje total asignado que recoge la experiencia y la educación, que es de **90 puntos**, se le adicione **diez (10) punto más** por haber aportado un certificado por medio del cual acredito experiencia docente, para totalizar **100 puntos**.

Téngase en cuenta además que de acuerdo a la Guía de Orientación para la valoración de antecedentes, no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba, en concordancia con las "reglas del juego" dispuestas por ustedes mismos.

En estos términos interpongo la reclamación a la espera de una respuesta oportuna y favorable, para lo cual manifiesto que acepto y autorizo el recibo de notificaciones a través de mi correo electrónico personal renetazunigac@gmail.com. Para los mismos efectos la dirección de mi residencia es Zona norte, km 12, vía al mar, Condominio Laguna Club, Bloque Robles 6, apartamento 3 C. Teléfono 3183402995.

Atentamente,



RENETA ZÚÑIGA CARRILLO

C.C. No. 45.760.356 de Cartagena



Corporación Universitaria Rafael Núñez
Cartagena de Indias

RH-257-04

Cartagena de Indias, noviembre 08 de 2004

EL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

HACE CONSTAR:

Que la Abogada RENETA ZUÑIGA CARRILLO identificada con cédula de ciudadanía 45.760.356 de Cartagena, se encuentra vinculada a esta Corporación con Contrato Individual de Trabajo de Docencia de Medio Tiempo a Término Fijo y Labor Determinada del 16 de enero de 2004 al 15 de diciembre del mismo año, desempeñando el cargo de Docente Coordinador de Proyección Social en la facultad de Contaduría Pública, con un sueldo mensual de \$1.414.000.00 (Un millón cuatrocientos catorce mil pesos).

Además ha laborado en los siguientes periodos:

| Fecha Inicio | Fecha Final |
|--------------|-------------|
| 01-08-2001 | 30-11-2001 |
| 11-02-2002 | 21-06-2002 |
| 01-08-2002 | 30-11-2002 |
| 10-02-2003 | 21-06-2003 |
| 01-02-2003 | 15-12-2003 |

Esta Constancia se expide a solicitud del interesado

GUSTAVO DELGADO DELVALLE



Bogotá. D.C, diciembre de 2023

Aspirante:
RENETA ZÚÑIGA CARRILLO
CÉDULA: 45760356
INSCRIPCIÓN ID: 114095

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicado de Reclamación No. 2023120015662

Asunto: Respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes - VA, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

La Comisión de la Carrera Especial (CCE) de la Fiscalía General de la Nación (FGN), mediante el uso de las facultades legales conferidas en los artículos 4, 13 y 17 del Decreto Ley 020 de 2014, a través del Acuerdo No. 001 del 20 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2022 para proveer mil cincuenta y seis (1.056) vacantes de la planta global de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera. El Concurso contempla entre otras pruebas, la Prueba de Valoración de Antecedentes - (VA), para cada una de las vacantes ofertadas en este concurso de méritos, en las modalidades de ascenso y de ingreso, la cual conforme con el artículo 30 del precitado Acuerdo, la define como un *“Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el empleo para el que se concursa.”*

De acuerdo con lo enunciado, el artículo 35 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, norma del Concurso de Méritos, establece que dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 30 de noviembre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre el 01 y el 07 de diciembre de la presente anualidad.

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados, en la cual solicita:

“INCONFORMIDAD PUNTAJE ASIGNADO EN VALORACIÓN DE ANTECEDENTES”

“Me encuentro inconforme porque no se tuvo en cuenta un certificado con el que acreditaba experiencia docente que me otorgarían diez (10) puntos adicionales para completar los cien (100) máximos posibles que se confieren en esta etapa. También me

¹ Boletín Informativo n.º 14 del 24 de noviembre de 2023.

asignaron cero (0) puntos en educación para el trabajo y el desarrollo humano, a pesar de que ese ítem no aplica para los cargos profesionales.”

La aspirante adjunta documento anexo:

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional de Gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

**Imagen extraída de SIDCA2 en el apartado de reclamación del aspirante*

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo antes citado, es la norma reguladora del concurso y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4° de dicho acto administrativo.

2. Frente a su apreciación sobre “*Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías*”, le informamos que ni la Fiscalía General de Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022 han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios de mérito, igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, contemplados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014. Con fundamento en lo anterior, se precisa que, la U.T Convocatoria FGN 2022 actúa con apego irrestricto a estos principios, sin que se vislumbre manto de duda alguno, por lo que no son de recibo sus afirmaciones.

2.1 Respecto de su petición de validar como experiencia docente la certificación expedida por Corporación Universitaria Rafael Núñez Cartagena, para los periodos comprendidos entre el día 16 del mes de enero del 2004 al 15 del mes de diciembre del año 2004, se precisa en primer lugar, la definición de experiencia docente recogida por el Acuerdo No. 001 de 2023:

Experiencia Docente: es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Así como la definición de la misma en el Decreto 017 de 2014 de la FGN:

Experiencia Docente. *Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.*

Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Con base en ello, se estableció el criterio de puntuación de la misma, mismo que fue previamente explicado por medio de la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de VA:

del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

El ejercicio de la docencia a puntuar en la prueba de valoración de antecedentes para los empleos del nivel profesional debe ser desempeñado en instituciones de Educación Superior con posterioridad a la obtención del título profesional.

Las certificaciones aportadas por los aspirantes, que den cuenta de vinculación como catedrático, o algún otro tipo de vinculación en las que no se indique o no se pueda inferir el número de horas cátedra ejercidas, **NO** serán objeto de puntuación.

No serán tenidas en cuenta certificaciones que den cuenta del desempeño de actividades como capacitador, tallerista, tutor o formador en instituciones u organizaciones públicas o privadas que no correspondan a instituciones de educación superior.

El ejercicio profesional de los licenciados se entiende como experiencia profesional o profesional relacionada, de acuerdo con el área de desempeño.

(Pag. 28)

Por lo tanto, se tiene que la certificación por Usted aportada carece de intensidad horaria y, en consecuencia, no genera puntaje en el factor de experiencia docente.

2.3 En cuanto a su inquietud sobre "... no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba..." se precisa que esta petición no es procedente, toda vez que para los empleos del Nivel Profesional, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH, no es un factor de puntuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023, en donde se establecen los puntajes a asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación*, como se muestra a continuación:

| PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| NIVEL/ FACTORES | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
| | Experiencia profesional relacionada | Experiencia profesional | Experiencia relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| Profesional | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| Técnico | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | |
| Asistencial | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | |

Con base en lo expuesto, se confirman los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes publicados el 30 de noviembre de 2023, para el empleo con numero de inscripción referido en el encabezado del cual usted está presentando el escrito de reclamación en SIDCA2.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación; no obstante, acoge en su formalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, y contra esta no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

La presente respuesta se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co/>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023.

Cordialmente,

FRIDOLE BALLÉN DUQUE

Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022

U.T Convocatoria FGN 2022

Original firmado y autorizado.

*Proyectó: Brayan Camilo Toro.
 Revisó: Nubia Brigeth Caba.
 Auditó: Cindy Lucro Prieto Rojas
 Aprobó: Coordinación de Reclamaciones y Jurídica.
 Aprobó: Coordinación de VRMCP.*

Bogotá. D.C, diciembre de 2023

Aspirante:
RENETA ZÚÑIGA CARRILLO
CÉDULA: 45760356
INSCRIPCIÓN ID: 114095

Concurso de Méritos FGN 2022

Radicado de Reclamación No. 2023120015662

Asunto: Respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes - VA, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2022.

La Comisión de la Carrera Especial (CCE) de la Fiscalía General de la Nación (FGN), mediante el uso de las facultades legales conferidas en los artículos 4, 13 y 17 del Decreto Ley 020 de 2014, a través del Acuerdo No. 001 del 20 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2022 para proveer mil cincuenta y seis (1.056) vacantes de la planta global de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera. El Concurso contempla entre otras pruebas, la Prueba de Valoración de Antecedentes - (VA), para cada una de las vacantes ofertadas en este concurso de méritos, en las modalidades de ascenso y de ingreso, la cual conforme con el artículo 30 del precitado Acuerdo, la define como un *“Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral relacionada con el empleo para el que se concursa.”*

De acuerdo con lo enunciado, el artículo 35 del **Acuerdo No. 001 de 2023**, norma del Concurso de Méritos, establece que dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, los aspirantes podían presentar reclamación exclusivamente a través de la aplicación SIDCA2 enlace <https://sidca2.unilibre.edu.co>, las cuales deben ser atendidas por la U.T Convocatoria FGN 2022, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 30 de noviembre de 2023¹, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre el 01 y el 07 de diciembre de la presente anualidad.

Revisada la aplicación SIDCA2, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados, en la cual solicita:

“INCONFORMIDAD PUNTAJE ASIGNADO EN VALORACIÓN DE ANTECEDENTES”

“Me encuentro inconforme porque no se tuvo en cuenta un certificado con el que acreditaba experiencia docente que me otorgarían diez (10) puntos adicionales para completar los cien (100) máximos posibles que se confieren en esta etapa. También me

¹ Boletín Informativo n.º 14 del 24 de noviembre de 2023.

asignaron cero (0) puntos en educación para el trabajo y el desarrollo humano, a pesar de que ese ítem no aplica para los cargos profesionales.”

La aspirante adjunta documento anexo:

Ref.: Convocatoria Concurso de Méritos FGN 2022 de la Fiscalía General de la Nación (Acuerdo 001 de 2023)

Asunto: Reclamación valoración de antecedentes personales publicado en noviembre 30 de 2023. **No. Inscripción I-109-43(2)-114095**

Cordial saludo.

Se dirige a ustedes, respetuosamente, **RENETA ZÚÑIGA CARRILLO**, mayor de edad, vecina y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, identificada con la cedula de ciudadanía No. 45.760.356 expedida en Cartagena, obrando en nombre propio en calidad de aspirante dentro del concurso de méritos de la referencia, al cargo de **Profesional de Gestión III, número de inscripción I-109-43 (2)-114095**, proceso/Subproceso Gestión de Talento Humano, con el propósito de **Presentar Reclamación** frente al resultado de la prueba de valoración de antecedentes publicado el pasado 30 de noviembre de 2023 en el aplicativo SIDCA 2.

**Imagen extraída de SIDCA2 en el apartado de reclamación del aspirante*

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. Sea lo primero recordar que el Acuerdo antes citado, es la norma reguladora del concurso y obliga a la Fiscalía General de la Nación, a la U.T Convocatoria FGN 2022 y a los participantes inscritos, tal como se establece en el artículo 4° de dicho acto administrativo.

2. Frente a su apreciación sobre *“Principio constitucional del Debido Proceso, legalidad, buena fé, confianza legítima, entre otras garantías”*, le informamos que ni la Fiscalía General de Nación, ni la U.T Convocatoria FGN 2022 han vulnerado derecho fundamental alguno, con ocasión de la Prueba de Valoración de Antecedentes, la cual se ha adelantado con estricto cumplimiento de los principios de mérito, igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia, garantía de imparcialidad, eficiencia y eficacia, que orientan la Carrera de la Fiscalía General de la Nación, contemplados en el artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014. Con fundamento en lo anterior, se precisa que, la U.T Convocatoria FGN 2022 actúa con apego irrestricto a estos principios, sin que se vislumbre manto de duda alguno, por lo que no son de recibo sus afirmaciones.

2.1 Respecto de su petición de validar como experiencia docente la certificación expedida por Corporación Universitaria Rafael Núñez Cartagena, para los periodos comprendidos entre el día 16 del mes de enero del 2004 al 15 del mes de diciembre del año 2004, se precisa en primer lugar, la definición de experiencia docente recogida por el Acuerdo No. 001 de 2023:

Experiencia Docente: es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Así como la definición de la misma en el Decreto 017 de 2014 de la FGN:

Experiencia Docente. *Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.*

Cuando se trate de empleos comprendidos en los niveles Directivo, Asesor y Profesional, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones de educación superior y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional.

Con base en ello, se estableció el criterio de puntuación de la misma, mismo que fue previamente explicado por medio de la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de VA:

del Concurso. Frente a la valoración de la experiencia docente en la prueba de valoración de antecedentes, para los empleos del Nivel Profesional, se tendrá en cuenta la puntuación de acuerdo con el **número de horas cátedra acumuladas** y debidamente certificadas por el aspirante, teniendo en cuenta las siguientes condiciones:

La docencia universitaria en la modalidad de hora cátedra, es entendida como la actividad que se realiza fuera de la jornada laboral, o que, realizada dentro de la jornada laboral, no supere el máximo legal permitido, esto es, en el caso de vinculación exclusiva, tiempo completo o medio tiempo.

El docente de hora cátedra es aquel que se halla vinculado a la Institución de Educación Superior, para desarrollar una labor docente limitada a un número de horas semanales de clase y cuya vinculación se hace por la duración de la labor contratada.

El ejercicio de la docencia a puntuar en la prueba de valoración de antecedentes para los empleos del nivel profesional debe ser desempeñado en instituciones de Educación Superior con posterioridad a la obtención del título profesional.

Las certificaciones aportadas por los aspirantes, que den cuenta de vinculación como catedrático, o algún otro tipo de vinculación en las que no se indique o no se pueda inferir el número de horas cátedra ejercidas, **NO** serán objeto de puntuación.

No serán tenidas en cuenta certificaciones que den cuenta del desempeño de actividades como capacitador, tallerista, tutor o formador en instituciones u organizaciones públicas o privadas que no correspondan a instituciones de educación superior.

El ejercicio profesional de los licenciados se entiende como experiencia profesional o profesional relacionada, de acuerdo con el área de desempeño.

(Pag. 28)

Por lo tanto, se tiene que la certificación por Usted aportada carece de intensidad horaria y, en consecuencia, no genera puntaje en el factor de experiencia docente.

2.3 En cuanto a su inquietud sobre "... no aplica ni ofrece puntos el acreditar educación para el trabajo y el desarrollo humano de modo que resulta incomprensible para la suscrita la razón por la cual me asignaron un cero (0) en lugar de indicar que no aplicaba..." se precisa que esta petición no es procedente, toda vez que para los empleos del Nivel Profesional, la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH, no es un factor de puntuación, de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2023, en donde se establecen los puntajes a asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación*, como se muestra a continuación:

| PONDERACIÓN DE LOS FACTORES PARA LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES | | | | | | | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|---|--------------------|-------|
| NIVEL/ FACTORES | EXPERIENCIA | | | | | EDUCACIÓN | | | TOTAL |
| | Experiencia profesional relacionada | Experiencia profesional | Experiencia relacionada | Experiencia Laboral | Experiencia Docente | Educación Formal | Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano | Educación Informal | |
| Profesional | 40 | 10 | N/A | N/A | 10 | 30 | N/A | 10 | 100 |
| Técnico | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 20 | 10 | 10 | |
| Asistencial | N/A | N/A | 40 | 20 | N/A | 15 | 15 | 10 | |

Con base en lo expuesto, se confirman los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes publicados el 30 de noviembre de 2023, para el empleo con numero de inscripción referido en el encabezado del cual usted está presentando el escrito de reclamación en SIDCA2.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación; no obstante, acoge en su formalidad la atención de la respuesta conjunta, única y masiva, que autoriza la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional, así como las previsiones que para estos efectos fija el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015, y contra esta no procede recurso alguno, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 del Decreto Ley 020 de 2014.

La presente respuesta se comunica a través de la aplicación SIDCA2 <https://sidca2.unilibre.edu.co/>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2023.

Cordialmente,

FRIDOLE BALLÉN DUQUE

Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2022

U.T Convocatoria FGN 2022

Original firmado y autorizado.

*Proyectó: Brayan Camilo Toro.
 Revisó: Nubia Brigeth Caba.
 Auditó: Cindy Lucro Prieto Rojas
 Aprobó: Coordinación de Reclamaciones y Jurídica.
 Aprobó: Coordinación de VRMCP.*