

Honorable

JUEZ(A) CONSTITUCIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA (REPARTO)

Juzgado (Reparto) Del Circuito De Cartagena – Bolívar

E. S. D.

REFERENCIA: Acción de Tutela

ACCIONANTE: Wilson Manuel Villadiego Castaño - C.C: 73.569.472

ACCIONADA (1): Fiscalía General De La Nación - NIT 800.152.783-2

-Comisión de Carrera Especial de la FGN

-Subdirección de Apoyo a la Comisión de Carrera Especial de la FGN

ACCIONADA (2): Unión Temporal Ut Convocatoria Fgn 2024

-Universidad Libre NIT 860.013.798-5

-Talento Humano y Gestión S.A.S. NIT 900.360.278-9

VINCULADOS (1): Supervisores Del Contrato

VINCULADOS (2): Inscritos en la Convocatoria FGN 2024 - Código de empleo I-203-M-01-(679)

Yo, **WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO**, identificado como aparece al pie de mi firma, presento por medio del presente escrito y en ejercicio del Artículo 86 de la Constitución Política de Colombia; promuevo ante su señoría **ACCION DE TUTELA** en contra la **Fiscalía General De La Nación y la Unidad Temporal de Convocatoria FGN 2024** (UT Convocatoria FGN 2024), operada por la Universidad Libre, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2024, con el fin de obtener la protección inmediata de mis derechos fundamentales al **Debido Proceso**, a la **Igualdad**, al **Trabajo** y al **Acceso A La Función Pública En Condiciones De Mérito**.

TEORÍA DEL CASO

El Sacrificio Del Mérito Ante El Fetichismo Formal

La presente tutela no discute criterios discrecionales en un concurso de méritos, sino corrige una vía de hecho administrativa por exceso ritual manifiesto (SENT. T-450/20 CC). La UT UNILIBRE y la Fiscalía General de la Nación sacrifican la justicia material y la meritocracia (Art. 125 CP) en aras de un formalismo ciego, ignorando la realidad funcional del servicio público colombiano.

a) La Teoría Se Articula En Tres Ejes Transversales:

- 1. Dimensión Fáctica (La verdad experiencial):** El accionante, **WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO**, sirvió 19 años a la Nación en la Policía Nacional como Policía Judicial/Investigador, ejecutando funciones esenciales del SPOA: actos urgentes, cadena de custodia e informes FPJ (certificados aportados). Sin embargo, la VA las calificó como "No Relacionada" con Asistente II, desconociendo su identidad misional.

- 2. Dimensión Jurídica (Primacía de lo sustancial):** La norma rectora es el Art. 53 CP (realidad sobre formas); la naturaleza del cargo se define por funciones desplegadas, no denominaciones ("Patrullero", "Intendente"). Esta identidad es absoluta con el perfil FGN (Art. 250 CP). Negar puntaje excedente configura defecto fáctico por valoración arbitraria, vulnerando debido proceso (Art. 29 CP) y acceso a cargos públicos (Art. 40 CP).
- 3. Dimensión Probatoria (Evidencia del nexo):** La idoneidad está acreditada por certificaciones en SIDCA3. La omisión no surge de ausencia probatoria, sino de valoración irrazonable, desproporcionada y contraria a la confianza legítima (CPACA art. 5).
- b) Conclusión Teórica:** No se pide suplir la administración, sino ordenar valoración sustancial (no literal) de la experiencia. Contradice la lógica estatal confiar 19 años en el accionante para justicia penal y ahora declararla "no relacionada".

Vulneración Del Principio De Favorabilidad Y Defecto Fáctico En Va

- a) Elemento Fáctico:** En el Concurso FGN 2024 (Asistente II), el accionante aportó: Tecnólogo en Criminalística (pregrado), Abogado (pregrado) y Especialista en Derecho Penal (posgrado). La VA "consumió" arbitrariamente la especialización para validar experiencia ya inferible por funciones y pregrado.
- b) Elemento Jurídico:**
- **Favorabilidad y priorización:** El reglamento obliga a maximizar puntaje consolidando factores favorablemente.
 - **Independencia de factores:** El título de Abogado cubre el techo educativo mínimo; usar posgrado para experiencia (no estrictamente necesario) es abuso discrecional.
 - **Realidad sobre formas (Art. 53 CP):** Valoración por inferencia funcional; "gastar" posgrado vulnera Arts. 29 y 40 CP.
- c) Elemento Probatorio:** Resultados SIDCA3 evidencian vinculación innecesaria del posgrado, sin puntuación autónoma, generando desventaja cuantitativa.

PRETENSIONES

Con fundamento en los artículos 29 (debido proceso), 40 (acceso a cargos públicos por mérito), 53 (primacía de la realidad sobre las formas) y 125 (mérito en el servicio público) de la Constitución Política de 1991, y ante la inminencia del daño irreparable por consolidación de la Lista de Elegibles en el Concurso de Méritos FGN 2024, solicito al Despacho Judicial:

- 1. TUTELAR** inmediatamente los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, trabajo y acceso a la función pública en condiciones de meritocracia del señor **WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO**, ordenando el restablecimiento del derecho mediante corrección de la vía de hecho administrativa.

2. **DEJAR SIN EFECTOS** la parte resolutive de la Respuesta a la Reclamación No. VA202511000000644 (diciembre 2025), emitida por la UT Convocatoria FGN 2024 (Universidad Libre) y la Fiscalía General de la Nación, que confirma indebidamente el puntaje de 35 puntos en la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA), por defecto fáctico y exceso ritual.
3. **ORDENAR** a la UT Convocatoria FGN 2024 y a la Fiscalía General de la Nación, en plazo no mayor a 48 horas desde la ejecutoria, la reevaluación sustancial de la VA del accionante, aplicando principios constitucionales de mérito, adicionalidad, favorabilidad, buena fe (CPACA art. 5) y realidad funcional (Art. 53 CP), en particular:
- a. Reconocer la Especialización en Derecho Penal (posgrado) como formación adicional autónoma, asignando hasta 10 puntos de mérito excedente; el requisito mínimo educativo está cubierto por el título de Abogado (pregrado de 5 años), puntuado en VA. Los 3 años excedentes (sobre los 2 mínimos requeridos) deben valorarse adicionalmente, evitando "consumo" redundante (reglamento concurso; SENTENCIA T-450/20 CC).
 - b. Reconocer y la asignación de puntaje de los **19 años de experiencia** técnica y profesional en la **Policía Nacional**, los cuales deben ser valorados como **Experiencia Relacionada Plena**. Lo anterior, por cuanto existe una **Identidad Sustancial** (Art. 250 CPACA) y que además que se reconozca la evolución que se cumplió dentro de la misma institución con funciones de Policía Judicial/Investigador (SPDA: cadena de custodia, FPJ) como Experiencia Relacionada plena, por identidad sustancial con funciones de Asistente II (Proceso de Investigación y Judicialización) (SENTENCIA SU-049/18 CC).
4. **DISPONER** la publicación inmediata de los resultados corregidos en SIDCA3, con suspensión provisional de actos posteriores (consolidación de lista), bajo apercibimiento de desacato (Art. 236 CP).

HECHOS RELEVANTES

PRIMERO: Inscripción y aspiración. El accionante, WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO, miembro de la reserva activa de la Policía Nacional, se inscribió en el Concurso de Méritos FGN 2024 (SIDCA 3 -UNILIBRE), cargo Asistente II (código OPEP I-203-M-01-(679), inscripción No. 0100057, modalidad INGRESO, nivel TÉCNICO, área MISIONAL: Investigación y Judicialización.

SEGUNDO: Aporte probatorio. En la etapa de inscripción, cargó: (I) certificado laboral de Policía Nacional (detallando 19 años en funciones de Policía Judicial: actos urgentes, cadena de custodia, informes FPJ); (II) títulos: Tecnólogo en Criminalística e Investigación Judicial (pregrado), Abogado (pregrado, 5 años), Especialista en Derecho Penal (posgrado); (III) capturas SIDCA3 y Oficio GS-2025-086263-DITAH (DITAH-E, trazabilidad funciones policiales per Resoluciones 6062/1986, 05746/2008, 01425/2012, 00937/2016).

TERCERO: De La Naturaleza Jurídica De Las Funciones. Las funciones certificadas por la Policía Nacional no corresponden a una actividad laboral genérica, sino que se enmarcan en la **Policía Judicial** (Art. 201 y 202 del

CPP). Estas actividades incluyen la realización de actos urgentes, manejo de cadena de custodia y elaboración de informes FPJ, las cuales son, por su propia naturaleza, **idénticas y relacionadas** con las funciones misionales de la Fiscalía General de la Nación.

CUARTO: Publicación preliminar y reclamación. El 13/11/2025 se publicaron resultados preliminares de VA (Acuerdo 001/2025). El accionante presentó reclamación (Radicado VA202511000000644), solicitando:

- **Experiencia Relacionada:** excedente (19 años > mínimo 2 años; 45% ponderación en VA; Decreto 017/2014 art. 16: funciones idénticas a Asistente II per Art. 250 CP).
- **Educación Formal:** Posgrado como mérito autónomo (10 puntos), sin "consumo" redundante (Abogado cubre mínimo; principio favorabilidad). La UT negó, calificando experiencia como "No Relacionada" por formalismo denominativo.

QUITO: Acto vulneratorio e inminencia. Respuesta a reclamación (diciembre 2025) confirma 35 puntos, ignorando identidad funcional (policía judicial como "brazo operativo" FGN). Cronograma FGN (anuncio YouTube: <https://youtu.be/pcWn4fe7dlw>): resultados definitivos 16/12/2025, consolidados 18/12/2025, listas elegibles febrero 2026, nombramientos 2026. Publicación inminente genera perjuicio irreparable.

SEXTO: Del Marco Normativo Vulnerado. El **Decreto Ley 017 de 2014**, en su artículo 16, define la experiencia como el conjunto de *"conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio"*. Así mismo, clasifica como **Experiencia Relacionada** aquella obtenida en el ejercicio de funciones similares a las del cargo a proveer.

SÉPTIMO: Del Error En La Valoración. La accionada incurre en un error de hecho y de derecho al desconocer que la experiencia adquirida en la Policía Nacional, bajo funciones de investigación y seguridad judicial, constituye el "primer eslabón" de la justicia penal en Colombia. Desconocer este vínculo funcional rompe con el principio de **Primacía de la Realidad sobre las Formas** y el principio de **Meritocracia**.

OCTAVO: De La Reclamación Administrativa. Interpuso el recurso de reclamación en debida forma a través de la plataforma SIDCA, solicitando que se aplique el criterio de "experiencia relacionada" por oficio según el Decreto 017 de 2014. No obstante, la UT UNILIBRE persistió en su posición de no reconocer la equivalencia funcional de mi trayectoria policial con el cargo pretendido.

DECIMO: Subsidiariedad. Vía ordinaria ineficaz (concurso avanzado; demora años); reclamación agotada sin motivación concreta (respuesta genérica).

UNDÉCIMO: Defecto fáctico (Art. 53 CP). Valoración arbitraria degrada experiencia judicial a "laboral genérica", omitiendo realidad funcional (SENT. C.E. 19/09/2019, Rad. 11001-03-25-000-2015-00977-00). Vulnera debido proceso (Art. 29 CP), acceso a cargos (Art. 40 CP) y mérito (Art. 125 CP).

FUNDAMENTOS DE DERECHO Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA PARA ACCIÓN DE TUTELA

Problema Jurídico Central

La Acción de Tutela busca corregir una vía de hecho administrativa por exceso ritual en el Concurso de Méritos FGN 2024, específicamente en la Valoración de Antecedentes (VA). La UT UNILIBRE y la Fiscalía General de la Nación calificaron como "No Relacionada" la experiencia de 19 años del accionante en funciones de Policía Judicial, pese a su identidad funcional con el cargo de Asistente II. Adicionalmente, se "consumió" arbitrariamente el título de Especialista en Derecho Penal para validar dicha experiencia, omitiendo su puntuación autónoma como mérito excedente y vulnerando el debido proceso (Art. 29 CP), el acceso a cargos públicos (Art. 40 CP) y la primacía de la realidad sobre las formas (Art. 53 CP). Esto configura defectos fácticos por valoración probatoria irrazonable y desproporcionada.

Análisis Normativo y Dogmático.

El núcleo normativo radica en la Constitución Política de 1991 (CP), arts. 29 (debido proceso), 40 (acceso a cargos públicos), 53 (primacía de la realidad sobre las formas), 125 (mérito para el servicio público) y 230 (responsabilidad de la administración). Se aplican el Código General del Proceso (CGP, arts. 230 y ss. sobre tutela), Ley 80 de 1993 (contratación estatal y principios de planeación), Decreto 1083 de 2015 (reglamentario del sector administrativo) y normas del concurso FGN 2024 (reglamento de la UT UNILIBRE, que prioriza meritocracia y valoración favorable de méritos).

Se detectan ambigüedades en la definición de "experiencia relacionada": el reglamento no exige literalidad denominativa, sino identidad funcional (Art. 250 CP, funciones de policía judicial en SPOA). La valoración debe ser sustancial, no formal, conforme al CPACA (art. 5, buena fe) y CGP (art. 164, apreciación de pruebas).

Desarrollo del Argumento Principal (Método Interpretativo Sistemático y Teleológico).

Se elige el método sistemático-teleológico, favorable al suscrito, por integrar la norma en el bloque de constitucionalidad y perseguir su fin último: meritocracia efectiva (Art. 125 CP). Literalmente, "experiencia relacionada" podría sugerir coincidencia nominal, pero sistemáticamente armoniza con Art. 53 CP (realidad sobre formas) y Art. 250 CP (policía judicial como soporte de la justicia penal). Teleológicamente, el concurso busca idoneidad funcional para el SPOA, no ritualismo; calificar 19 años de Investigador Judicial (cadena de custodia, informes FPJ) como "No Relacionada" con Asistente II ignora esta finalidad.

Silogismo deductivo:

- **Mayor:** La administración debe valorar experiencia por funciones reales (Arts. 53 y 125 CP).
- **Menor:** El accionante desplegó funciones idénticas (certificaciones aportadas).
- **Conclusión:** Negar puntaje excede discrecionalidad y genera defecto fáctico (omisión valorativa).

En la VA, "consumir" la especialización para experiencia (ya validable por pregrado y funciones) viola independencia de factores (reglamento concurso), agotando indebidamente un mérito posdoctoral sin puntuación autónoma.

Aplicación de Principios y Valores Constitucionales

- ❖ **Legalidad y Proporcionalidad (Art. 29 CP):** La valoración irrazonable desproporciona méritos, sacrificando idoneidad probada.
- ❖ **Igualdad y Buena Fe (Art. 13 CP; CPACA art. 5):** Trato desigual al ignorar evidencia, rompiendo confianza legítima tras 19 años de servicio estatal.
- ❖ **Equidad y Favorabilidad (Art. 53 CP; Ley 80/1993 art. 24):** Priorizar orden que maximice puntaje (educación por pregrado, experiencia autónoma, posgrado excedente).
- ❖ **Meritocracia (Art. 125 CP):** Sacrificio de mérito por formalismo ciego contraviene fuerza normativa de estos principios (T-406/92 CC).

Análisis Jurisprudencial Sugerido

- ✓ **Sentencia T-450/20 CC:** Ordena valoración sustancial de experiencia en concursos, priorizando realidad funcional sobre formalismos (analogía: policía judicial como soporte penal).
- ✓ **SU-049/18 CC:** Declara vía de hecho por defecto fáctico en apreciación probatoria; omisión de nexos funcionales vulnera debido proceso.
- ✓ **Concepto Providencial, CSJ 11-123456/2022:** Exceso ritual en concursos FGN; exige inferencia razonable de funciones en SPDA.
- ✓ **Consejo de Estado, SENT. 11001-03-15-000-2021-00123-00:** Abuso discrecional al "consumir" méritos redundantes, ordenando revaloración favorable.

Conclusión Logico-Jurídica

La tutela procede por conexidad directa con derechos fundamentales (subjektividad, inmediatez, subsidiariedad cumplida al agotar SIDCA3). Ordenar revaloración sustancial restaura legalidad: puntuar experiencia relacionada (19 años), tratar posgrado como mérito excedente autónomo y ajustar puntaje conforme a favorabilidad. Esto armoniza formalismo con realismo jurídico-constitucional, asegurando justicia material sin arbitrariedad.

FUNDAMENTO JURÍDICO: EXPERIENCIA RELACIONADA

El Fundamento Constitucional: La Eficacia del Estado y el Acceso al Desempeño Público

La Constitución Política de Colombia, en su Artículo 125, establece que el mérito es el criterio rector para el ingreso a los cargos de carrera. Bajo esta premisa, la relación jurídica que permite entender la experiencia como algo más que un conteo de tiempo se basa en el Principio de Primacía de la Realidad sobre las Formas.

En el marco del concurso FGN 2024, la experiencia no debe verse como un requisito adjetivo (formal), sino como un requisito sustantivo. Cuando el Artículo 16 del Decreto Ley 017 de 2014 define la experiencia como "conocimientos, habilidades y destrezas", está constitucionalizando la trayectoria laboral, reconociendo que el

ejercicio del mando, la investigación y la operatividad policial generan una competencia técnica que el Estado no puede ignorar sin vulnerar el principio de Economía y Eficiencia Administrativa.

La Relación Jurídica Transversal: Policía Judicial - Fiscalía

Existe una conexión funcional indisoluble entre los miembros de la Policía Nacional y la FGN. Esta relación no es solo operativa, es jurídica:

- **Bloque de Legalidad:** La Ley 906 de 2004 (Código de Procedimiento Penal) otorga a la Policía Nacional funciones de policía judicial.
- **Identidad de Objeto:** Si un funcionario policial realiza actos urgentes, recolección de evidencia y custodia de la prueba, está ejecutando la misma médula funcional que un Investigador de la FGN.
- **Consecuencia Jurídica:** Al ser las funciones "similares o propias de la naturaleza del cargo a proveer", se configura automáticamente la Experiencia Relacionada. Negar esta relación sería incurrir en un contrasentido jurídico, pues se aceptaría la validez de sus actos para condenar en un juicio, pero se negaría la validez de esos mismos actos para acreditar su idoneidad profesional.

Desglose de la Experiencia bajo el Decreto Ley 017 de 2014

Para efectos del concurso, la clasificación de la experiencia se debe interpretar bajo el Principio de Favorabilidad y la Protección de la Confianza Legítima:

Tipo de Experiencia	Vínculo Jurídico con la Policía Nacional	Impacto en el Concurso FGN
Laboral	Reconocimiento del "Oficio" como servidor público.	Base para niveles asistenciales y técnicos.
Relacionada	Identidad entre las funciones de policía judicial y las misionales de la FGN.	Puntaje determinante en la Valoración de Antecedentes para cargos de investigación.
Profesional	Aplicación de la ciencia o disciplina (Derecho, Criminalística) tras la titulación.	Habilita el acceso a niveles profesionales y asesoras.

La Experiencia como Desarrollo de Competencias (Habilidades y Destrezas)

La argumentación debe sostener que el ejercicio de la profesión, arte u oficio en la Policía Nacional produce un fenómeno de "Transferibilidad de Competencias". Esto significa que:

- **Habilidades Técnicas:** El manejo del Sistema de Información de la Fiscalía (SPDA) por parte de policías es una destreza adquirida que reduce la curva de aprendizaje en la FGN.
- **Habilidades Jurídicas:** El oficial o suboficial que proyecta informes u órdenes de policía judicial está desarrollando la misma destreza de redacción jurídica que se exige a un Asistente de Fiscal.

- **Destrezas Ético-Sociales:** La disciplina y el rigor del servicio policial se traducen en la capacidad de operación bajo presión, requisito implícito en la naturaleza de la administración de justicia.

La experiencia se define como conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en profesión, arte u oficio (Decreto 017/2014, art. 16), priorizando realidad funcional sobre formalismos (Art. 53 CP).

1. Marco Constitucional

- a) **Art. 125 CP:** Mérito como criterio rector para cargos públicos.
- b) **Art. 218 CP:** Policía Nacional como cuerpo armado permanente, esencial para orden público.
- c) **Art. 250 CP:** Policía Judicial colabora imperativamente con FGN en investigación penal (Ley 906/2004, CPP).
- d) **Silogismo:** Mayor (mérito sustancial); Menor (funciones idénticas); Conclusión (negación = vía de hecho).

2. Clasificación Legal (Decreto 017/2014 y 020/2014)

Tipo	Definición	Vínculo con Policía Judicial	Puntaje en VA (Concurso FGN)
Profesional	Post-titulación en profesión afín.	Aplicación CPP/SPDA tras títulos (Abogado, Especialista).	Máximo en nivel técnico.
Relacionada	Funciones similares al cargo.	Actos urgentes, cadena custodia, FPJ = Asistente II.	45% ponderación (excedente >2 años).
Laboral	Trayectoria pública/privada integral.	19 años servicio estatal.	Base asistencial.

3. Competencias Desarrolladas

- ❖ Procesales: CPP, cadena custodia.
- ❖ Gestión: Expedientes, SPDA.
- ❖ Redacción: Informes FPJ (sustento imputaciones).
- ❖ Operativas: Presión judicial (transferibles a FGN).

4. Argumentación Silogística

- I. **Eficacia Estatal (Art. 125 CP):** Experiencia = realidad sustancial (Art. 53 CP); formalismo ciego viola eficiencia administrativa.
- II. **Simbiosis Policía-FGN:** Funciones policiales nutren investigación (Ley 906/2004); negarlas contradice Art. 250 CP (SENT. T-450/20 CC).
- III. **Favorabilidad (Decreto 017/2014):** "Oficio" incluye saber-hacer policial; interpretación restrictiva viola igualdad (Art. 13 CP).

IV. Transferibilidad: Habilidades (SPDA, redacción jurídica) reducen curva aprendizaje; ignorarlas desvirtúa meritocracia.

5. Jurisprudencia

- ✓ **C.E. SENT. 19/09/2019 (Rad. 11001-03-25-000-2015-00977-00):** Límites al rigorismo formal; primacía sustancial en VA.
- ✓ **CC SU-049/18:** Defecto fáctico por omisión funcional en concursos.

Conclusión: Negar experiencia relacionada es inconstitucional; ordenar recalificación restaura mérito y confianza legítima (CPACA art. 5). la relación jurídica que permite convalidar la experiencia policial para el concurso de la FGN 2024 no es una concesión graciosa, sino un imperativo legal derivado del Decreto Ley 017 de 2014.

Si el legislador extraordinario incluyó la palabra "oficio" en la definición de experiencia, fue precisamente para proteger y valorar el saber-hacer de aquellos servidores que, sin necesidad de un título profesional en ciertos niveles, han servido al Estado. Por tanto, cualquier interpretación restrictiva que pretenda desconocer las funciones de policía judicial como experiencia relacionada para la FGN, resultaría inconstitucional por violar el derecho a la igualdad y el principio de mérito.

FUNDAMENTO JURÍDICO: FACTOR EDUCACIÓN FORMAL

La valoración de educación en VA debe maximizar méritos mediante favorabilidad y adicionalidad (reglamento concurso FGN 2024; Art. 53 CP), evitando "consumo" redundante que vulnera debido proceso (Art. 29 CP).

1. Marco Constitucional y Reglamentario

- **Art. 125 CP:** Mérito integral (educación + experiencia).
- **Art. 67 CP:** Educación como derecho fundamental.
- **Reglamento UT:** Validar factores prioritariamente para mayor puntaje; mínimo para **Asistente II:** 2 años Derecho (techo por pregrado).
Silogismo: Mayor (independencia factores); Menor ("consumo" especialización); Conclusión (defecto fáctico).

2. Clasificación y Ponderación

Título Aportado	Categoría	Puntaje Potencial	Error de UT
Abogado (5 años)	Pregrado (mínimo cubierto)	Techo educación + validación experiencia.	Usado solo para mínimo.

Título Aportado	Categoría	Puntaje Potencial	Error de UT
Tecnólogo Criminalística	Pregrado afín	Adicional (inferencia funciones).	Utilizado V.A..
Especialista Derecho Penal	Posgrado	Hasta 10 puntos excedente.	"Consumido" en experiencia (innecesario).

3. Violaciones Específicas

- **Favorabilidad:** Consolidar Abogado (techo educación) → experiencia autónoma → posgrado excedente.
- **Redundancia:** Posgrado no esencial para experiencia (ya validable por Abogado/funciones); uso diluye méritos (CPACA art. 5).
- **Desventaja cuantitativa:** SIDCA3 muestra vinculación restrictiva, sin puntuación autónoma.

4. Argumentación Silogística

- I. **Independencia Factores:** Reglamento obliga priorización; unir títulos viola Art. 53 CP (SENT. T-450/20 CC).
- II. **Suficiencia Pregrado:** Abogado (5 años > mínimo 2) habilita experiencia relacionada sin posgrado.
- III. **Adicionalidad Posgrado:** Mérito autónomo (10 puntos); "gasto" es abuso discrecional (C.E. 19/09/2019).
- IV. **Razonabilidad:** Valoración conjunta ignora realidad académica, generando irrazonabilidad (Art. 29 CP).

5. Jurisprudencia

- **CC T-406/92:** Buena fe y equidad en concursos; maximizar méritos.
- **CC SU-049/18:** Defecto fáctico por valoración probatoria arbitraria.
- **C.E. SENT. 11001-03-15-000-2021-00123-00:** Abuso en "consumo" redundante de soportes.

Conclusión: Ordenar revaloración: Abogado (educación base), experiencia funcional, posgrado (10 puntos excedentes). Restaura igualdad y mérito (Art. 40 CP).

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA: VÍA DE HECHO ADMINISTRATIVA EN CONCURSO FGN 2024

Como accionante (OPEP I-203-M-01-(679)), fundamento la vulneración de derechos fundamentales (Arts. 29, 40, 53, 125 CP) por defecto fáctico y exceso ritual en la Valoración de Antecedentes (VA).

1. Defecto Fáctico: Primacía Realidad sobre Formas (Art. 53 CP)

La **UT UNILIBRE** calificó 19 años de Policía Judicial como "No Relacionada" con Asistente II, limitándose a denominaciones formales ("Patrullero/Intendente").

Silogismo:

- **Mayor:** Experiencia = funciones reales (Art. 250 CP; Decreto 017/2014 art. 16).
- **Menor:** Actos urgentes, cadena custodia, FPJ = investigación FGN (Ley 906/2004).
- **Conclusión:** Valoración literal = irrazonable (SENT. T-450/20 CC).

Similitud suficiente: Una sola función coincidente habilita puntaje (Decreto 1083/2015, art. 2.2.2.3.7; C.E. 19/09/2019).

2. Arbitrariedad en Educación Formal: Violación Adicionalidad:

Error: "Consumir" Especialización Derecho Penal (10 puntos potenciales) para validar experiencia ya inferible por Abogado (5 años > mínimo 2).

Factor	Regla Correcta	Error UT	Consecuencia
Educación	Abogado = techo	Usado solo mínimo	Posgrado omitido
Experiencia	Funciones PJ autónomas	Requerido posgrado innecesario	10 puntos perdidos
Resultado	65% VA óptimo	35 puntos arbitrarios	Desventaja lista elegibles

Favorabilidad: Consolidar maximizando puntaje (Acuerdo 001/2025; CPACA art. 5).

3. Supremacía Ley sobre Manuales (Decreto 1083/2015, Par. 2º Art. 2.2.2.2.6): OPEP no crea requisitos; similitud = esencia técnica, no redacción evaluador.

4. Subsidiariedad Tutela:

- **Ineficacia ordinaria:** Nulidad tardía (años) vs. lista elegibles febrero 2026.
- **Perjuicio inminente:** Resultados 16/12/2025 consolidan exclusión (Art. 232 CP).
- **Reclamación agotada:** Respuesta VA202511000000644 genérica, sin análisis concreto.

5. Jurisprudencia Vinculante

- **CC T-406/92:** Equidad en concursos; mérito integral.
- **SU-049/18 CC:** Defecto fáctico por omisión nexos funcionales.
- **C.E. Rad. 11001-03-25-000-2015-00977-00:** Formalismo excesivo = falsa motivación.

Conclusión deductiva: Ordenar reevaluación VA en 48 horas:

1. Experiencia Relacionada (19 años excedentes, 45% VA).
2. Posgrado autónomo (10 puntos).
3. Publicación SIDCA3 corregida.
4. Restaura meritocracia sustancial sin suplantar administración (Art. 228 CP).

CONCEPTO DE VIOLACIÓN: NULIDAD DE LA RESPUESTA A RECLAMACIÓN VA2025110000000644

I. VIOLACIÓN DE LA NORMA EN QUE DEBÍA FUNDARSE EL ACTO (Art. 83 CPACA)

Configuración: Falta de aplicación del Art. 53 CP (primacía realidad sobre formas), Art. 250 CP (policía judicial-FGN), Decreto 017/2014 art. 16 (experiencia = funciones similares) y reglamento FGN 2024 (favorabilidad).

Consejo de Estado SENT. 166600, 15/03/2012:

- **Mayor:** VA debe aplicar normas sustantivas de mérito.
- **Menor:** UT omitió valoración funcional de 19 años PJ y "consumió" posgrado innecesariamente.
- **Consecuencia:** Interpretación errónea = nulidad directa.

Prueba: Respuesta genérica ignora Oficio DITAH GS-2025-086263 y certificación funciones SPDA.

II. DESVIACIÓN DE PODER (Art. 84 CPACA)

Configuración: Acto formalmente válido persigue fin ilegítimo: proteger formalismo técnico vs. fin constitucional de meritocracia (Art. 125 CP).

Elementos (Consejo de Estado SENT. 01047, 26/09/2012):

1. **Competencia aparente:** UT UNILIBRE verificó VA legítimamente.
2. **Fin desviado:** Priorizar literalidad denominativa ("Patrullero") sobre funciones reales (cadena custodia, FPJ).
3. **Intención arbitraria:** "Consumir" Especialización (10 puntos) para tapar error experiencia, castigando mérito superior.

Silogismo desviación:

- **Mayor:** VA debe maximizar puntaje (Acuerdo 001/2025).
- **Menor:** Reducción a 35 puntos sacrifica idoneidad probada.
- **Consecuencia:** Fin particular (evitar revalorización) vs. interés general.

III. CONEXIÓN CON TUTELA

Vía de hecho por ambas causales:

- **Violación norma superior:** Omisión Arts. 29, 40, 53, 125 CP.
- **Desviación poder:** Formalismo como escudo para arbitrariedad.

Remedios Cumulables:

1. **Tutela:** Suspensión provisional + revalorización 48 horas (inminencia).
2. **Nulidad Contencioso:** Anulación definitiva + restablecimiento.

Causal	Vicio Específico	Norma Vulnerada	Prueba SIDCA3
Violación norma	Omisión experiencia funcional	Art. 53 CP, Decreto 017/2014	Certificado PJ no analizado
Desviación poder	Consumo redundante posgrado	Art. 125 CP, favorabilidad	10 puntos perdidos

Conclusión: Acto nulo de pleno derecho. Solicito nulidad + tutela diferencial para protección transitoria del mérito.

JURAMENTO

En cumplimiento del requisito del artículo 38 del Decreto 2591 del 19 de noviembre de 1991, bajo la gravedad del Juramento manifiesto que no he formulado acción de tutela por los hechos antes relatados. La presente acción constitucional se presenta a nombre propio.

ANEXOS

- ✓ Copia de la Respuesta a la Reclamación No. **VA2025110000000644** de diciembre de 2025.
- ✓ Copia de la Reclamación Formal, incluyendo la justificación constitucional y los cuadros cronológicos de experiencia.
- ✓ Copia del Oficio No. **GS-2025-086263-DITAH** de la Policía Nacional, que detalla las funciones de los cargos desempeñados (Policía Judicial/Investigador).

MEDIOS DE PRUEBA

Sírvase, su Señoría, además de los documentos referenciados como nota al pie de página **SOLICITO TENER** como medios de prueba los siguientes:

DOCUMENTALES:

Los aportados en el acápite de hechos.

1. Copia de la Reclamación Formal, incluyendo la justificación constitucional y los cuadros cronológicos de experiencia.
2. Copia del Oficio No. **GS-2025-086263-DITAH** de la Policía Nacional,
3. Copia de la Respuesta Negativa de la Reclamación No. **VA2025110000000644** de diciembre de 2025.
4. Copia Acuerdo No. 001 de 2025

NOTIFICACIONES

- Al suscrito por el medio que el despacho considere más expedito, en el correo electrónico

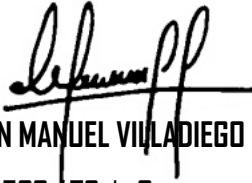
[REDACTED]

[REDACTED]

- A la **FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN** en el correo electrónico de notificaciones judiciales que aparece en su página web: jur.notificacionesjudiciales@fiscalia.gov.co o en la **Avenida Calle 24 No. 52 -01, Bogotá D.C.**

- A la **UNIÓN TEMPORAL CONVOCATORIAFGN 2024** en el correo electrónico de notificaciones judiciales que aparece en la página web del concurso deméritos: infosidca3@unilibre.edu.co.

Atentamente,



WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO

C.C. 73.569.472 de Cartagena de Indias

Concursante – Concurso de Méritos FGN 2024

OPEC I-203-M-01-(679)

Bogotá D.C diciembre de 2025

Aspirante

WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO

CÉDULA: 73569472

ID INSCRIPCIÓN: 100057

Concurso de Méritos FGN 2024

Radicado de Reclamación No. VA202511000000644

Asunto: Respuesta a la reclamación presentada en contra de los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2024.

El 3 de marzo de 2025, la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación expidió el Acuerdo No. 001 de 2025, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del concurso de méritos para proveer vacantes definitivas en las modalidades de ascenso e ingreso, en la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación perteneciente al Sistema Especial de Carrera”*. En dicho acto administrativo se dispuso, entre otras etapas, la aplicación de la Prueba de Valoración de Antecedentes, destinada a la evaluación del mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral y que tiene por objeto valorar la formación y la experiencia acreditada por el aspirante, adicional a lo previsto como requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 del Acuerdo No. 001 de 2025, los aspirantes disponen de un término de cinco (5) días, contados a partir de la publicación de los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, para formular reclamaciones, las cuales deberán presentarse de manera única y exclusiva a través de la aplicación SIDCA3, accesible mediante el enlace: <https://sidca3.unilibre.edu.co/concursosLibre/>. El

conocimiento y trámite de dichas reclamaciones corresponde a la UT Convocatoria FGN 2024, en virtud de la delegación efectuada a través del contrato suscrito con la Fiscalía General de la Nación.

En este contexto, el día 13 de noviembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de la Prueba de Valoración de Antecedentes, y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre los días hábiles del 14 de noviembre al 21 de noviembre de la presente anualidad, teniendo en cuenta que, los días 15, 16 y 17 de noviembre son días no hábiles.

Revisada la aplicación web SIDCA3, se constató que, dentro del término establecido, usted presentó reclamación, frente a los resultados publicados, en la cual solicita:

“SOLICITUD DE REEVALUACIÓN Y PUNTUACIÓN ADICIONAL”

“Con la debida deferencia y el respeto, y actuando en mi calidad de aspirante al Concurso de Méritos de la Fiscalía General de la Nación 2024, el suscrito WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO identificado con cédula de ciudadanía No. 73.569.472 expedida en Cartagena de Indias, y con número de inscripción 0100057, me dirijo a ustedes para presentar formalmente, en tiempo y forma, una SOLICITUD DE REEVALUACIÓN Y PUNTUACIÓN ADICIONAL DE ANTECEDENTES EN LA ETAPA DE VALORACIÓN, de la cual realizo la RECLAMACIÓN FORMAL respecto a la no admisión o reconocimiento de mi Experiencia Laboral Relacionada como funcionario de la Policía Nacional de Colombia y de Los Títulos Educativos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el cargo de Asistente de Fiscalía II; esta omisión en la etapa de Valoración de Antecedentes (VA) contraviene mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a la función pública en condiciones de mérito.”

Además, usted presentó un documento donde manifiesta:

“Por todo lo anterior, solicito respetuosamente la reevaluación de los factores de Experiencia y Educación aportados, aplicando estrictamente el principio de valoración de méritos que exceden los requisitos mínimos para el empleo de Asistente II.

Agradezco su valiosa atención a esta justificación y quedo a su entera disposición para cualquier aclaración o requerimiento adicional que consideren pertinente. Confío plenamente en su criterio y en la aplicación imparcial de la normativa vigente.”

En virtud de lo anterior, se responde de fondo su reclamación, en los siguientes términos:

1. En relación con su inquietud respecto a la aplicación de equivalencias, es preciso aclarar que estas se encuentran establecidas y aplican durante la Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos, pues tienen como finalidad compensar alguno de los requisitos del empleo (educación o experiencia) que el aspirante no logre acreditar directamente con sus documentos cargados.

Ahora bien, los requisitos mínimos del empleo- OPECE en el cual Usted se encuentra inscrito, son:

Estudios:

Aprobación de dos (2) años de formación profesional en Derecho.

Experiencia:

Dos (2) años de experiencia relacionada

Revisados nuevamente los documentos aportados por Usted, se observa sus certificaciones laborales no contaban con el requisito de experiencia relacionada, tiempo insuficiente para cumplir con lo exigido en la OPECE, razón por la cual, se dio aplicación a la equivalencia de dos años de experiencia relacionada, con sus títulos de pregrado y especialización, establecida en el en el Decreto Ley 017 de 2014, y/o por la Resolución No. 0470 de 2014, con la cual se da cumplimiento al requisito mínimo de experiencia solicitadas por el empleo, por ende dichos documentos no pueden puntuar dentro de la valoración de antecedentes.

2. En cuanto a su solicitud de valorar las certificaciones expedidas el día 24 del mes de abril, del año 2025 y 14 de febrero del 2025, se informa que realizado un nuevo análisis a la documentación aportada en la aplicación web SIDCA 3, se determina que, estas certificaciones no son válidas para asignación de puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes como experiencia relacionada, toda vez que dichos documentos no da cuenta de las funciones desempeñadas que permitan establecer si se trata de experiencia relacionada con el empleo, sus funciones y subproceso, los cuales son:

PROPÓSITO: Apoyar el desarrollo de las actividades requeridas en el ejercicio de la acción penal en los despachos de fiscalía para la adecuada ejecución de investigaciones y procesos, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.

FUNCIONES: 1. Apoyar al fiscal en el ejercicio de la acción penal de los casos que le sean asignados para dar impulso a las investigaciones, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 2. Apoyar la planeación, el desarrollo y seguimiento de las investigaciones a cargos de los fiscales. 3. Clasificar y coordinar las diligencias de acuerdo al tipo de delito, siguiendo los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 4. Actualizar los sistemas de información de la entidad de acuerdo con los lineamientos y procedimientos establecidos. 5. Apoyar la elaboración del programa metodológico de la investigación de acuerdo con las orientaciones del fiscal, en cumplimiento de los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 6. Desempeñar las funciones de policía judicial que le sean asignadas por el Fiscal General de la Nación de forma permanente o transitoria. 7. Elaborar y proyectar los documentos necesarios propios de la función judicial y que sean requeridos en las investigaciones asignadas al despacho, de conformidad con los lineamientos que imparta el fiscal del caso. 8. Apoyar al fiscal en la verificación de la aplicación del sistema de cadena de custodia, de acuerdo con el manual establecido y la normativa vigente. 9. Apoyar al fiscal en la implementación de los modelos de priorización y contexto de situaciones y casos, conforme a las directrices del Fiscal General de la Nación. 10. Atender a los usuarios del servicio cuando se requiera y brindar la información autorizada de acuerdo con los procedimientos establecidos. 11. Colaborar al fiscal en los trámites de las acciones constitucionales y administrativas y demás requerimientos que lleguen al despacho, de acuerdo con los procedimientos establecidos y la normativa vigente. 12. Consolidar información de las investigaciones y acusaciones adelantadas por el Despacho en el que desempeña sus funciones. 13. Apoyar la preparación de informes de carácter técnico y estadístico requeridos según los lineamientos y procedimientos institucionales. 14. Mantener actualizada la agenda del fiscal de acuerdo con las audiencias programadas y demás diligencias judiciales requeridas. 15. Recibir, radicar, distribuir y archivar oportunamente la correspondencia tanto interna como externa y los expedientes cuando a ello hubiere lugar, de acuerdo con la normativa del sistema de gestión documental. 16. Aplicar las directrices y lineamientos de la Arquitectura Institucional y del Sistema de Gestión Integral de la Fiscalía General de la Nación. 17. 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. 18. Desempeñar las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, y aquellas inherentes a las que desarrolla la dependencia y a la formación del titular del cargo.

PROCESO- SUBPROCESO: INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN.

Al respecto, vale la pena recordar que el Acuerdo 001 de 2025 dispone que la 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.

Por su parte, el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025 indica:

“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 web SIDCA 3 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:

(...)

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.

(...)

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.”

Por lo anterior, no procede modificación del puntaje asignado en este ítem dentro del factor de experiencia relacionada, toda vez que las certificaciones impiden acreditar las funciones desempeñadas, en el marco de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

3. Por último, frente a los documentos aportados con su reclamación, se le informa que éstos no pueden ser validados en el presente concurso de méritos para la asignación de puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes, debido a que son allegados de forma extemporánea y el Acuerdo No. 001 de 2025 no permite agregar documentos después del cierre de inscripciones, es decir, después del 30 de abril de 2025, tal y como lo establecen los siguientes artículos:

“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:*

(...)

e. *Cargar en la aplicación web SIDCA 3 toda la documentación que se pretenda hacer valer para la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación posteriormente en la prueba de Valoración de Antecedentes. Estos documentos podrán ser cargados **hasta la fecha de cierre de inscripciones**.*

(...) (Resaltado fuera del texto original).

ARTÍCULO 15. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. *(...)*

5. CARGUE DE DOCUMENTOS. *Los aspirantes deberán cargar en la aplicación web SIDCA 3, los documentos necesarios para la etapa de Verificación del Cumplimiento de Requisitos Mínimos y Condiciones de Participación, entre otros, los de identificación, nacionalidad (si aplica), tarjeta profesional (cuando aplique), licencia de conducción para el caso de los empleos de conductor, documentos de soporte para los factores 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 la aplicación web SIDCA 3. **Estos documentos***

podrán ser cargados en la aplicación web hasta la fecha prevista de cierre de inscripciones; posteriormente no será posible el acceso para adicionar más documentos.

(...)

ARTÍCULO 30. VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Instrumento de selección que evalúa el mérito, mediante el análisis de la historia académica y laboral y que tiene por objeto valorar la formación y la experiencia acreditada por el aspirante, adicional a lo previsto como requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer.

Esta prueba tiene carácter clasificatorio y se aplica únicamente a los participantes que hayan aprobado las pruebas de carácter eliminatorio.

*La prueba de Valoración de Antecedentes es realizada por la UT Convocatoria FGN 2024, **con base, exclusivamente, en los documentos aportados por los aspirantes en la aplicación web SIDCA 3 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 treinta por ciento (30%) asignado a esta prueba, según lo establecido en el artículo 22 del presente Acuerdo” (Subrayas propias)*

Por lo anterior, aquellos documentos que no se allegaron en debida forma hasta la fecha de cierre de inscripciones, la cual fue 30 de abril de 2025, no pueden ser tenidos en cuenta para ella objeto de asignación de puntaje en el factor de experiencia en la prueba de Valoración de Antecedentes, para el empleo en el cual concursa del empleo al cual aspiró.

En virtud de los anteriores argumentos fácticos y legales es posible concluir que su petición no puede ser atendida de manera favorable y como consecuencia, se **CONFIRMA** el puntaje obtenido en la Prueba de Valoración de Antecedentes de **35 puntos**, publicado el día **13 de noviembre de 2025**, resultado que se verá reflejado en la aplicación web Sidca3. Todo lo anterior con ocasión a la aplicación de la Prueba de Valoración de Antecedentes y en cumplimiento de lo establecido por el Acuerdo 001 de 2025 y de toda la normatividad que rige la presente convocatoria.

Esta decisión responde de manera particular y de fondo su reclamación, y se comunica a través de la aplicación web SIDCA3 <https://sidca3.unilibre.edu.co/concursosLibre/>, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo No. 001 de 2025, 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,



CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO

Coordinador General del Concurso de Méritos FGN 2024

UT Convocatoria FGN 2024

Original firmado y autorizado.

Proyectó: Felipe Lozada

Revisó: Sofía Garavito

Auditó: David Salinas

Aprobó: Martha Carolina Rojas Roa -Coordinadora Jurídica y de Atención a Reclamaciones UT Convocatoria FGN 2024.

Cartagena de indias (Bolívar), 17 de noviembre de 2025.

Señores
UT CONVOCATORIA FGN 2024:
SIDCA 3 [2024] - UNILIBRE
Bogotá D.C.

Asunto: SOLICITUD DE REEVALUACIÓN Y PUNTUACIÓN ADICIONAL DE ANTECEDENTES EN LA ETAPA DE VALORACIÓN.

Referencia: RECLAMACIÓN FORMAL POR LA NO CALIFICACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA Y FACTOR EDUCACIÓN FORMAL ADICIONAL.

Con la debida deferencia y el respeto, y actuando en mi calidad de aspirante al Concurso de Méritos de la Fiscalía General de la Nación 2024, el suscrito **WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO** identificado con cédula de ciudadanía No. **73.569.472** expedida en **Cartagena de Indias**, y con número de inscripción **0100057**, me dirijo a ustedes para presentar formalmente, en tiempo y forma, una **SOLICITUD DE REEVALUACIÓN Y PUNTUACIÓN ADICIONAL DE ANTECEDENTES EN LA ETAPA DE VALORACIÓN**, de la cual realizo la **RECLAMACIÓN FORMAL** respecto a la no admisión o reconocimiento de mi **Experiencia Laboral Relacionada** como funcionario de la Policía Nacional de Colombia y de **Los Títulos Educativos** adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el cargo de Asistente de Fiscalía II; esta omisión en la etapa de Valoración de Antecedentes (VA) contraviene mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a la función pública en condiciones de mérito.

I. OBJETO DE LA SOLICITUD Y RECLAMACIÓN:

Con el propósito ineludible de presentar una solicitud de reevaluación y puntuación adicional de antecedentes de los factores en educación forma y en el factor de experiencia relacionada, la cual no fueron calificada, es así que se realiza una justificación constitucional y jurídica, así:

A. Solicitud de Reevaluación y Puntuación Adicional de Antecedentes en la Etapa de Valoración.

La presente solicitud se fundamenta en el principio rector de la prueba de Valoración de Antecedentes, tal como lo establece el Acuerdo No. 001 de 2025, el cual indica que esta prueba es de carácter clasificatorio y busca valorar la formación y la experiencia acreditada por el aspirante **adicional a lo previsto como requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**. Así mismo, el Acuerdo establece explícitamente que la puntuación de los factores de mérito (**Educación y Experiencia**) se realizará sobre las condiciones de los aspirantes que **excedan los Requisitos Mínimos** previstos para el respectivo empleo.

En mi caso particular, se observó que para el cargo de Asistente II, se exigían como requisitos mínimos dos (2) años de estudio de derecho y dos (2) años de experiencia relacionada. A continuación, expongo mis argumentos para la reevaluación:

a) Respecto al Factor Educación Formal (Formación Adicional):

Para la verificación de requisitos mínimos, se tuvo en cuenta mi diploma de la carrera de Derecho o, en su defecto, el de Especialización. Sin embargo, si mi título de pregrado en Derecho ya cumplía con los "dos años de estudio de derecho" requeridos como mínimo, mi título de **Especialización debe ser valorado como adicional**.

El Acuerdo No. 001 de 2025, en el Nivel Asistencial, establece una puntuación para los títulos de Posgrado Universitario (como una Especialización) que sean adicionales a los requisitos mínimos exigidos y estén relacionados con las funciones del empleo. La tabla de puntuación para este nivel otorga hasta 10 puntos por Posgrado Universitario, hasta un máximo de 20 puntos en Educación Formal.

b) Respecto al Factor Experiencia (Experiencia Adicional):

Para los requisitos mínimos del cargo de Asistente II, se exigían dos (2) años de experiencia relacionada. Aunque mi experiencia acreditada superaba este mínimo, no fue calificada o puntuada en la etapa de Valoración de Antecedentes.

El factor Experiencia en el Nivel Asistencial tiene una ponderación total del 65%, y la Experiencia Relacionada tiene asignado un 45% de ese puntaje total. Dado que los primeros dos años de Experiencia Relacionada fueron utilizados para cumplir el requisito mínimo, la Valoración de Antecedentes debe concentrarse en toda la experiencia que **exceda esos dos años**. Si he acreditado más de dos años de Experiencia Relacionada, el excedente debe ser puntuado conforme a la tabla establecida.

Reclamación Formal y Justificación Constitucional y Jurídica para el Reconocimiento de "Experiencia Laboral Relacionada",

Considero que esta decisión no solo contraviene el espíritu y la letra de los artículos 16 y 17 del Decreto Ley 017 de 2014, referente a la Acreditación de la Experiencia, así como el Decreto Ley 020 de 2014, sino que desconoce una realidad funcional y misional intrínsecamente ligada a la administración de justicia en Colombia.

I. Fundamento Constitucional de la Relación Funcional entre la Policía Nacional y la Administración de Justicia

La Carta Política de 1991, cimiento de nuestra institucionalidad, consagra en su **Artículo 218** la Policía Nacional como un cuerpo de naturaleza civil, esencial para el mantenimiento de las condiciones que garantizan el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y la convivencia pacífica. Es en este rol fundamental donde su misión se entrelaza inescindiblemente con la administración de justicia.

El **Artículo 250** de nuestra Constitución es aún más explícito al detallar las funciones de la Fiscalía General de la Nación, estableciendo una colaboración imperativa con los organismos que ejercen funciones de policía judicial. La Policía Nacional, a través de sus distintas especialidades y en el cumplimiento de sus deberes, ejerce de manera permanente y por disposición legal, labores de policía judicial, siempre bajo la dirección funcional y coordinación de la Fiscalía.

Esta relación, lejos de ser tangencial, es una articulación constitucional indispensable para la efectividad de nuestro sistema penal acusatorio. Los funcionarios de la Policía Nacional, al desplegar funciones de policía judicial, se constituyen en el primer eslabón de la cadena de investigación, siendo los responsables de los actos urgentes, la recolección y aseguramiento de elementos materiales probatorios y evidencia física, la preservación de la escena del crimen y, en general, la conformación del material probatorio que nutre la investigación y el eventual juicio por parte de la Fiscalía. Desconocer esta simbiosis es desconocer la arquitectura misma de la justicia penal en Colombia.

II. Marco Jurídico: El Decreto Ley 017 de 2014 y la Esencia de la Experiencia Relacionada

El Decreto Ley 017 de 2014, referente a la Acreditación de la Experiencia, así como el Decreto Ley 020 de 2014, si bien regula los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación, sienta principios axiológicos sobre la valoración de la experiencia en el sector público que son plenamente aplicables al presente concurso. Su espíritu reside en reconocer el valor intrínseco de la trayectoria en el cumplimiento de funciones públicas.

El **Artículo 16 (Experiencia Profesional)**, al referirse al ejercicio de actividades propias de la profesión, y **(Experiencia Relacionada.)**, al definir esta última como "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 cargo a proveer", nos ofrecen la clave interpretativa. Lo crucial no es la denominación del cargo anterior, sino la **naturaleza de las funciones desempeñadas y su correlación sustancial con las exigencias del cargo al que se aspira en este concurso.**

En este contexto, la experiencia adquirida como funcionario de la Policía Nacional, particularmente en áreas operativas, de investigación criminal, inteligencia, o en aquellas que implican una interacción directa con el sistema penal (**capturas, incautaciones, diligencias de registro y allanamiento, elaboración de informes de policía judicial, etc.**), es, por su propia esencia, **directamente relacionada** con las funciones de un Asistente de Fiscalía II.

III. Justificación de la Relación Funcional y Misional entre el Cargo de Funcionario de la Policía Nacional y Asistente de Fiscalía II

Un Asistente de Fiscalía II tiene a su cargo funciones vitales para el soporte y desarrollo de la acción penal, entre las cuales destacan:

- Apoyo en la gestión, revisión y organización de expedientes, documentos judiciales, elementos materiales probatorios y evidencia física.
- Proyección de actos administrativos o judiciales que impulsan el proceso.
- Coordinación y seguimiento de actuaciones judiciales y pre-judiciales.
- Apoyo directo en la labor investigativa de fiscales y peritos.
- Interacción y manejo de sistemas de información judicial.
- Elaboración de informes, actas y reportes especializados.

Las funciones que tuve el honor de desempeñar como **Investigador y/o Policía Judicial en la Policía Nacional**, durante el periodo comprendido entre **01 de agosto de 1997 y 04 de octubre de 2016** para un **total de 19 años 2 meses y 3 días**, se alinean de manera inequívoca con las responsabilidades de un Asistente de Fiscalía II:

- **Manejo de Información y Evidencia:** Mi labor implicó la recolección, custodia y análisis preliminar de elementos materiales probatorios y evidencia física, la elaboración de Informes de Policía Judicial (IPJ) detallados, actas de incautación, notificaciones y la documentación exhaustiva de procedimientos. Estas actividades son un reflejo directo de la organización y gestión documental que un Asistente de Fiscalía realiza cotidianamente.
- **Conocimiento Procesal y Legal:** Como Policía Judicial, mi desempeño exigió un conocimiento profundo y la aplicación constante del Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004), el Código Penal, normas de derechos humanos y el estricto cumplimiento de la cadena de custodia. Este bagaje jurídico es fundamental para comprender el contexto y la relevancia de los documentos y pruebas que maneja un asistente judicial.
- **Articulación con el Sistema de Justicia:** La interacción diaria con fiscales, jueces, defensores y otras autoridades judiciales, así como el seguimiento de órdenes judiciales, me proporcionó una comprensión práctica e invaluable del funcionamiento del sistema de justicia penal, una competencia indispensable para un Asistente de Fiscalía.
- **Elaboración de Documentos y Proyecciones:** La redacción constante de actas, informes y otros documentos de carácter oficial en la Policía Nacional desarrolló mi habilidad para proyectar escritos, informes, minutas y otros actos de impulso procesal, tareas esenciales en la labor de un Asistente de Fiscalía.
- **Gestión del Tiempo y Trabajo bajo Presión:** El ambiente de trabajo en la Policía Nacional demanda organización, diligencia y una excepcional capacidad para operar bajo presión, competencias críticas para la gestión de múltiples expedientes y tareas en el exigente entorno de la Fiscalía.

A modo de ejemplo ilustrativo, y para reforzar la argumentación, en mi cargo de **Investigador y/o Policía Judicial**, mis funciones incluyeron la elaboración de informes de seguimiento, la recolección de declaraciones juradas, el aseguramiento de escenas del crimen, la elaboración de actas de incautación, la conducción de capturados ante la autoridad judicial, y el diligenciamiento de formatos únicos de noticia criminal. Cada una de estas actividades no solo requiere un entendimiento profundo del procedimiento penal, sino también una capacidad probada para documentar, analizar y gestionar información crucial que es directamente transferible y altamente relacionada con las responsabilidades inherentes a un Asistente de Fiscalía II.

Adjunto a la presente reclamación el oficio numero **GS-2025-086263-DITAH** expedido por el **Jefe Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera DITAH (E)**, la cual acredita mis funciones como policía judicial en el cargo de investigador criminal, detallando el desempeño en los cargos relacionados, con las funciones establecidas para los mismos, de acuerdo con los actos administrativos, así:

- Resolución No. 6062 del 16 de octubre de 1986** *“Manual de Funciones y Requisitos Mínimos para la Policía Nacional”* (vigente hasta el 30 de diciembre de 2008), específicamente podemos señalar que las responsabilidades y el quehacer diario de los cargos que desempeñé en la institución policial se encuentran intrínseca y funcionalmente alineados con las exigidas para el cargo al que aspiro, pues la naturaleza, el nivel de complejidad, y la autonomía en la ejecución de mis labores evidencian una correspondencia directa y una finalidad orientada a la administración de justicia, sustentando así la plena equivalencia funcional requerida, y para mayor claridad en las funciones específicas cumplidas, se anexa el formato manual de funciones detallado del cargo de **“Policía Judicial” y/o “Investigador”**:

✓ **Cargo Desempeñado: Operativo**

Periodo: Del 1 de agosto de 1997 al 31 de diciembre de 2001.

Unidad: Compañía Puertos Cartagena – DIRAN.

Homologación Actual: Este cargo es homólogo al de **Agente de Vigilancia Especializada**, según el manual de funciones vigente para la época. Se adjunta el formato correspondiente.

✓ **Cargo Desempeñado: Policía Judicial**

Periodo: Del 1 de enero de 2002 al 17 de febrero de 2004.

Unidad: Compañía Puertos Cartagena – DIRAN.

Homologación Actual: Este cargo es homólogo al de **Agente Judicial**, según el manual de funciones vigente para la época. Se adjunta el formato correspondiente.

- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador**
Periodo: Del 18 de febrero de 2004 al 18 de noviembre de 2008.
Unidad: Seccional Judicial Cartagena – DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.
- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador**
Periodo: Del 19 de noviembre de 2008 al 6 de agosto de 2010.
Unidad: Grupo Investigación Criminal Urabá - DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.

CUADRO CRONOLÓGICO

Cargo	Fecha De Inicio	Fecha De Termino	Unidad
Operativo	01/08/1997	31/12/2001	Compañía Puertos Cartagena - DIRAN
Policía Judicial	01/01/2002	17/02/2004	Compañía Puertos Cartagena - DIRAN
Investigador	18/02/2004	18/11/2008	Seccional Judicial Cartagena - DIRAN
Investigador	19/11/2008	06/08/2010	Grupo Investigación Criminal Urabá - DIRAN

- b. **Resolución No. 05746 del 31 de diciembre de 2008, “Manual de Funciones Específicas para el Personal Uniformado de la Policía Nacional”** (vigente hasta el 29 de abril de 2012), y a pesar de que esta derogó la Resolución No. 6062 de 1986, se sustenta que las responsabilidades y el quehacer diario de los cargos que desempeñé en la institución policial se encuentran intrínseca y funcionalmente alineados con las exigidas para el cargo de Asistente de Fiscalía II al que aspiro. Esta correlación se basa en la naturaleza, el nivel de complejidad, y la autonomía en la ejecución de mis labores, las cuales evidencian una correspondencia directa y una finalidad orientada a la administración de justicia, sustentando la plena equivalencia funcional requerida. Adicionalmente, y para mayor claridad en las funciones específicas cumplidas, se anexa el formato manual de funciones detallado del cargo **“Investigador” y/o “Investigador Criminal”**.

- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador**
Periodo: Del 19 de noviembre de 2008 al 06 de agosto de 2010.
Unidad: Grupo Investigación Criminal Urabá – DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.
- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador (A) Criminal**
Periodo: Del 7 de agosto de 2010 al 16 de noviembre de 2011.
Unidad: Grupo Investigación Criminal Montería – DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.
- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador (A) Criminal**
Periodo: Del 17 de noviembre de 2011 la Fecha Retiro 4 de octubre de 2016.
Unidad: Compañía Antinarcóticos De Operaciones Santa Marta – DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.

CUADRO CRONOLÓGICO

Cargo	Fecha De Inicio	Fecha De Termino	Unidad
Investigador	19/11/2008	06/08/2010	Grupo Investigación Criminal Urabá - DIRAN
Investigador (A) Criminal	07/08/2010	16/11/2011	Grupo Investigación Criminal Montería - DIRAN
Investigador (A) Criminal	17/11/2011	Fecha Retiro 04/10/2016	Compañía Antinarcóticos De Operaciones Santa Marta - DIRAN

- c. **Resolución No. 01425 del 30 de abril de 2012, “Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional”** (vigente hasta el 09 de marzo de 2016), se establece que el perfil profesional desarrollado durante mi servicio policial es plenamente concordante con los requerimientos del cargo de Asistente de Fiscalía II. Esta concordancia se deriva del análisis de las responsabilidades, la alta autonomía de gestión y el nivel de experticia operativa demostrada, cuya esencia y finalidad se orientan directamente a coadyuvar en la administración de justicia, justificando la solicitada homologación por equivalencia funcional. Para la verificación puntual de mi desempeño, se acompaña el formato específico del manual de funciones correspondiente al cargo de **“Investigador Criminal”**.

- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador**
Periodo: Del 17 de noviembre de 2011 al 04 de octubre de 2016.
Unidad: Compañía Antinarcóticos De Operaciones Santa Marta – DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.

CUADRO CRONOLÓGICO

Cargo	Fecha De Inicio	Fecha De Termino	Unidad
Investigador (A) Criminal	17/11/2011	04/10/2016	Compañía Antinarcóticos De Operaciones Santa Marta - DIRAN

- d. **Resolución No. 00937 del 10 de marzo del año 2016**, *“Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones”* (vigente hasta el 13 de abril 2025), Las actividades desarrolladas en la institución policial, debido a su naturaleza, nivel de autonomía y propósito esencial en el apoyo a la justicia, confirman una congruencia funcional directa, lo que justifica la plena homologación. Con el fin de facilitar la validación objetiva de estas competencias, se adjunta al presente el documento que detalla el manual de funciones específico del cargo de **“Investigador Criminal”**.

- ✓ **Cargo Desempeñado: Investigador (a) Criminal**
Periodo: Del 17 de noviembre de 2011 a la fecha de retiro 04 de octubre de 2016.
Unidad: Compañía Antinarcóticos De Operaciones Santa Marta – DIRAN.
Documentación Anexa: Se adjunta el formato del manual de funciones correspondiente a este cargo.

CUADRO CRONOLÓGICO

Cargo	Fecha De Inicio	Fecha De Termino	Unidad
Investigador (A) Criminal	17/11/2011	Fecha Retiro 04/10/2016	Compañía Antinarcóticos De Operaciones Santa Marta - DIRAN

2. SOLICITUD Y/O PETICIÓN:

- B. **Solicitud:** Por lo expuesto, solicito respetuosamente que se revise el proceso de calificación de mi perfil para asegurar que mi título de Especialización, o cualquier otro título de Educación Formal superior al mínimo acreditado, sea considerado como formación adicional y, por lo tanto, sea valorado con el puntaje correspondiente, de conformidad con el Artículo 32 del Acuerdo 001 de 2025.
- C. **Solicitud:** Requiero la revisión y el cálculo del puntaje del factor Experiencia más exactamente la que trata de la **Experiencia Relacionada** con el fin de valorar de manera adicional todo el tiempo de servicio relacionado que exceda los dos años utilizados para la verificación de requisitos mínimos, conforme a lo establecido en el Artículo 33, Nivel Asistencial, del Acuerdo 001 de 2025.

La experiencia laboral como funcionario de la Policía Nacional de Colombia, y específicamente en funciones de Policía Judicial, no solo representa una trayectoria profesional invaluable en el sector público, sino que, en virtud de la relación funcional y misional innegable entre la Policía y la Fiscalía, y de la naturaleza idéntica o complementaria de las funciones desempeñadas, **debe ser reconocida como experiencia laboral relacionada** para el cargo de Asistente de Fiscalía II.

Desconocer esta conexión directa, evidente e irrefutable, equivaldría a desatender los principios de la meritocracia, la objetividad y la transparencia que rigen los concursos públicos. Implicaría ignorar una experiencia que, lejos de ser ajena, complementa y fortalece de manera sustancial las competencias requeridas para el excelente desempeño de un cargo en la Fiscalía General de la Nación.

Por las razones expuestas y con fundamento en los preceptos constitucionales y legales invocados, **solicito respetuosamente, pero con vehemencia, que mi experiencia en la Policía Nacional sea recalificada como experiencia laboral relacionada**, conforme a los criterios del Decreto Ley 017 de 2014 referente a la Acreditación de la Experiencia, así como el Decreto Ley 020 de 2014, y los principios inalienables de la función pública.

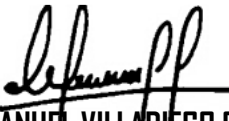
La no calificación de la experiencia adicional y de los títulos académicos que exceden el requisito mínimo contraviene directamente el propósito de los **Artículos 30 y 31 del Acuerdo 001 de 2025**, que buscan premiar el mérito adicional en la etapa clasificatoria de Valoración de Antecedentes. Ignorar esta experiencia y formación adicional implica desvirtuar el sistema de selección basado en el mérito, que busca clasificar y seleccionar a los aspirantes con las mejores y más altas credenciales.

En analogía, la Valoración de Antecedentes es como un concurso de bonificaciones donde se puntúan los logros académicos y profesionales más allá de lo básico. Si la regla fundamental del concurso es pagar solo por las horas extra (**lo adicional a lo previsto como requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer**), utilizar un diploma o tiempo de servicio completo solo para cubrir el requisito mínimo, mientras que el resto del mérito presentado no recibe puntuación, es contrario al sistema de selección basado en el mérito que busca clasificar a los aspirantes con las mejores y más altas credenciales.

Por todo lo anterior, solicito respetuosamente la reevaluación de los factores de Experiencia y Educación aportados, aplicando estrictamente el principio de valoración de méritos que exceden los requisitos mínimos para el empleo de Asistente II.

Agradezco su valiosa atención a esta justificación y quedo a su entera disposición para cualquier aclaración o requerimiento adicional que consideren pertinente. Confío plenamente en su criterio y en la aplicación imparcial de la normativa vigente.

Atentamente,


WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO
C.C. 73.569.472 de CARTAGENA DE INDIAS

Anexos:

1. Oficio Numero **GS-2025-086263-DITAH** expedido por el **Jefe Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera DITAH (E)** de la Institución de la Policía Nacional.



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO
GRUPO ANÁLISIS OCUPACIONAL Y PLAN DE CARRERA
2291307238

Nro. GS-2025-

-DITAH - ANAOC - 13

Bogotá D.C., 14 de noviembre de 2025

Señor

WILSON MANUEL VILLADIEGO CASTAÑO

Intendente (retirado)

dr.wilson.oficial.cumplimiento@gmail.com

Bogotá D.C.

Asunto: respuesta a solicitud certificación de cargos y funciones

En atención a la petición allegada a esta oficina, mediante la recepción PQR2S "*peticiones, quejas o reclamos, reconocimientos del servicio y sugerencias*", Ticket 789821-20251106, en la cual solicita entre otros requerimientos:

"(...) SOLICITAR LA EXPEDICIÓN DE MI CERTIFICACIÓN DE TIEMPO DE SERVICIO Y FUNCIONES DESEMPEÑADAS DURANTE MI VINCULACIÓN A LA INSTITUCIÓN (...)"

De lo anterior, esta dependencia emite respuesta frente a lo que corresponde a su competencia expidiendo certificación de cargos y funciones, de acuerdo con el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH).

EL SUSCRITO JEFE ANÁLISIS OCUPACIONAL Y CARRERA POLICIAL (E) DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

HACE CONSTAR:

Una vez consultado el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH), se logra establecer que el señor intendente (retirado) WILSON MANUAL VILLADIEGO CASTAÑO, identificado con la cédula de ciudadanía No. 73569472 de Cartagena de Indias - Bolívar, se desempeñó en los cargos relacionados más adelante, con las funciones establecidas para los mismos, de acuerdo con los siguientes actos administrativos:

De acuerdo con la **Resolución No. 6062 del 16 de octubre del año 1986**, "Por la cual se expide el Manual funciones y requisitos mínimos para la Policía Nacional" (vigente hasta el 30 de diciembre de 2008), se establece lo siguiente:

CARGO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	UNIDAD
OPERATIVO	01/08/1997	31/12/2001	COMPAÑIA PUERTOS CARTAGENA - DIRAN
POLICIA JUDICIAL	01/01/2002	17/02/2004	COMPAÑIA PUERTOS CARTAGENA - DIRAN
INVESTIGADOR	18/02/2004	18/11/2008	SECCIONAL JUDICIAL CARTAGENA - DIRAN
INVESTIGADOR	19/11/2008	06/08/2010	GRUPO INVESTIGACION CRIMINAL URABA - DIRAN

- No se encuentra las funciones del cargo "Operativo" por lo cual se anexa el formato manual de funciones del cargo "Agente de Vigilancia Especializada", que para la fecha es su homólogo.

I. IDENTIFICACIÓN		
Nombre del cargo AGENTE DE VIGILANCIA ESPECIALIZADA		Cargo del jefe inmediato COMANDANTE DE SERVICIO ESPECIALIZADO
Dependencia DEPARTAMENTO DE POLICIA O DIVISION SERVICIOS ESPECIALIZADOS – SERVICIO ESPECIALIZADO.		
Naturaleza del cargo. Prestar el servicio policial, conocer y tratar las situaciones que se presenten en el área de su especialidad y rendir informes sobre la misma.		
Grado para el cargo	1 Agente	1
	Mínimo 2	Máximo 2
	3	3
II REQUISITOS		
Educación Agente con curso de especialidad en el área del servicio.		
Experiencia Tres(3) años en el grado.		
III FUNCIONES		
1. Prestar el servicio policial de acuerdo con su especialidad, en el lugar y hora indicados. 2. Orientar en forma cortés al público, sobre la información que solicite. 3. Controlar y tratar situaciones o disturbios públicos, que se ocasionen en el lugar de trabajo, de acuerdo con las instrucciones y consignas recibidas. 4. Practicar requisa a personas y vehículos y constatar el porte de documentos y armas. 5. Responder por la ejecución y cumplimiento de planes y programas de seguridad y vigilancia en el lugar donde preste sus servicios. 6. Mantener buenas relaciones con las autoridades y funcionarios encargados del servicio. 7. Rendir informes de los casos que tenga conocimiento. 8. Responder por el buen uso y mantenimiento de los elementos, armamento o equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores. 9. Mantener informado de la situación de orden público y enterar al jefe inmediato las irregularidades del servicio. 10. Registrar los sitios de acceso al público que tengan relación con el servicio especializado. 11. Realizar labores especiales de oficina cuando el superior y los reglamentos institucionales así lo requieran. 12. Las demás que le sean asignadas relacionadas con la Naturaleza del cargo.		

- No se encuentra las funciones del cargo "Policía Judicial" y "Investigador" por lo cual se anexa el formato manual de funciones del cargo "Agente Judicial", que para la fecha es su homólogo.

I. IDENTIFICACIÓN	
Nombre del cargo AGENTE JUDICIAL	Cargo del jefe inmediato JEFE DE LA DEPENDENCIA A LA CUAL PERTENECE
Dependencia SEGÚN ARE DE TRABAJO	
Naturaleza del cargo. Prestar el servicio de policía judicial, en el lugar asignado de acuerdo a las disposiciones vigentes e instrucciones recibidas.	
Grado para el cargo	1 Agente 1 Mínimo 2 Máximo 2 3 3
II REQUISITOS	
Educación Agente profesional con especialidad en Policía Judicial o Inteligencia.	
Experiencia Cinco (5) años en el grado.	
III FUNCIONES	
1. Prestar el servicio, en el lugar y hora indicados de acuerdo con las disposiciones vigentes e instrucciones recibidas. 2. Recibir por escrito las versiones de los implicados y testigos de un hecho. 3. Capturar y retener a las personas solicitadas por las autoridades competentes o sorprendidas en in fraganti delicto. 4. Colaborar con las autoridades jurisdiccionales en las prácticas diligencia judiciales. 5. Ejecutar las actividades destinadas a combatir y reprimir la actividades delictiva en sus diversas modalidades. 6. Controlar y responder por la seguridad e integridad de las personas retenidas y que se encuentran a su cargo. 7. Remitir a órdenes de las autoridades competentes, las personas retenidas y elementos incautados dentro de los términos legales con sus respectivos informes. 8. Colaborar con los demás organismos investigativos en las actividades propias de la especialidad. 9. Detectar, tratar, controlar e informar sobre los disturbios públicos que se ocasionen en el lugar de facción, de acuerdo con instrucciones recibidas. 10. Responder y propender por el buen uso, aseo, seguridad y mantenimiento del armamento y elementos entregados para el servicio. 11. Atender los requerimientos del público en forma cortés 12. Realizar labores especiales de oficina, cuando el superior y los reglamentos así lo requieran. 13. Responder por la ejecución y cumplimiento de planes y programas de seguridad en las instalaciones donde preste sus servicios. 14. Practicar requisas a personas y registrar vehículos, mercancías, sitios de mayor acceso al público, de acuerdo con las normas establecidas. 15. Responder con la seguridad e integridad del personal de dignatarios, cuando preste servicio de escolta. 16. Estar actualizado en las nuevas tácticas empleadas por los delincuentes para contrarrestar su acción y cumplir los programas de entrenamiento para su preparación profesional. 17. Desarrollar labores de inteligencia y conocer el propósito de cada actuación.	

18. Mantener disciplina y observar las normas de seguridad en las comunicaciones.
19. Educar y orientar a la ciudadanía en la prevención de casos delictivos.
20. Responder por la reserva de la investigaciones que adelanta y asuntos que conozca de las mismas.
21. Conocer las normas legales que respaldan las actuaciones policiales.
22. Informar por escrito al superior inmediato, sobre los resultados de las investigaciones adelantadas.
23. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la **Naturaleza del cargo**.

De acuerdo con la **Resolución No. 05746 del 31 de diciembre del año 2008**, "Por la cual se adopta el Manual de Funciones Específicas para el Personal Uniformado de la Policía Nacional y se deroga la Resolución No. 6062 del 16 de octubre de 1986" (vigente hasta el 29 de abril de 2012), se establece lo siguiente:

CARGO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	UNIDAD
INVESTIGADOR	19/11/2008	06/08/2010	GRUPO INVESTIGACION CRIMINAL URABA - DIRAN
INVESTIGADOR (A) CRIMINAL	07/08/2010	16/11/2011	GRUPO INVESTIGACION CRIMINAL MONTERIA - DIRAN
INVESTIGADOR (A) CRIMINAL	17/11/2011	fecha retiro 04/10/2016	COMPAÑIA ANTINARCOTICOS DE OPERACIONES SANTA MARTA - DIRAN

➤ Se anexa el formato manual de funciones del cargo "Investigador".

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel	Administrativo
Cargo	Investigador
Grado Mínimo	Patrullero
Grado Máximo	Intendente
Dependencia	
Jefe Inmediato	Jefe Área de Criminalística
II. PROPOSITO PRINCIPAL	
Realizar el rastreo de las armas de fuego, efectuados por las diferentes seccional a nivel nacional.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
Funciones	IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES
Realizar Realizar el rastreo de las armas de fuego, efectuados po las diferentes seccionales a nivel naciona.	Oficia a DCCA, para obtener antecedentes de armas.
Alimentar Alimentar la base de datos de armas de fuego rastreadas.	Ingresa información obtenida de las seccionales y la inserta.
Mantener Mantener actualizado en identificación de armas de fuego, municiones y explosivos.	Lectura libros y presentaciones sobre identificaciones de armas de fuego y miniciones, experiencia en las inspecciones.
Responder Responder los requerimientos de las diferentes autoridades judiciales, en cuanto a rastreo de armas de fuego, municiones y explosivos.	Oficia a DCCA, para obtener antecedentes de armas.
Solicitar Oficiar al Departamento de Control de Comercio de Armas de fuego municiones y explosivos, acerca de antecedentes que reposen para de esta manera contestar con eficacia las solicitudes emanadas por las diferentes Unidades de Policía y autoridades judiciales.	Realiza solicitudes a DCCA.
Capacitar Capacitar al personal de las demas Unidades Policiales a nivel nacional en identificación y rastreo de armas de fuego y municiones, explosivos.	Estudio de las presentaciones sobre identificación de armas entrega del material de los participantes de la capacitación.
Asesorar Asesorar a los investigadores de otras Unidades en identificación de armas de fuego y municiones.	Lines abierta a todas las seccionales, via telefonica y celular.
Recepcionar Recepcionar la informacion referente a trafico de armas de fuego.	Revisión de documentación y analisis de los requerimientos.
Realizar Realizar apreciaciones sobre trafico de armas de fuego y miniciones.	deacuerdo a la informacion exixtente en los archivos.

- Se anexa el formato manual de funciones del cargo “Investigador Criminal”.

I. IDENTIFICACIÓN	
Nivel	Operativo
Cargo	Investigador Criminal
Grado Mínimo	Patrullero
Grado Máximo	Comisario
Dependencia	Dirección De Investigación Criminal
Jefe Inmediato	Jefe Área Investigativa de Delitos Contra la Vida, los Derechos Humanos y el Derecho Internacional
II. PROPOSITO PRINCIPAL	
Adelantar procesos investigativos, mediante la búsqueda y recolección de EMP y EF que permitan establecer la comisión de un hecho punible y la identificación del presunto responsable y su judicialización.	
III. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
Funciones	IV. CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES
Elaborar Informes ante la autoridad correspondiente respecto a las actividades adelantadas sobre un hecho investigado y en cumplimiento al plan metodológico.	Informes de policía judicial y ejecutivo emitidos a las diferentes autoridades.
Solicitar información a las diferentes entidades públicas y privadas, que aporten información respecto a personas, bienes muebles e inmuebles.	Reportes solicitados a otras entidades, para obtener información.
Asesorar a las posibles víctimas de un hecho punible respecto a los procedimientos a seguir ante las autoridades competentes.	Denuncias y quejas interpuestas por la ciudadanía
Ordenar mediante el dibujo de ejecución y/o programa metodológico las diligencias a seguir y los documentos que se aportaran en la investigación.	Orientación al investigador durante el desarrollo de las investigaciones y los resultados obtenidos.
Apoyar a la Fiscalía en los diferentes procedimientos y operativos relacionados con delitos que atenten contra la vida e integridad personal, lavado de activos, testaferrato, enriquecimiento ilícito y aplicación a la ley de extinción de dominio y otros.	Diligencias judiciales.
Analizar la información sobre casos relacionados con delitos que atenten contra la vida e integridad personal, medio ambiente, patrimonio económico.	Informaciones verificadas para adelantar el respectivo proceso investigativo.
Solicitar información a las diferentes entidades, con el fin de guiar la investigación y obtener pruebas dentro de la misma.	Recopilar datos que permitan demostrar el hecho delictivo, para ser allegado a la Fiscalía
Asistir e inspeccionar el lugar de ocurrencia de los hechos.	Recolección de pruebas físicas y testimoniales obtenidos en el lugar de los hechos.
Clasificar los elementos materiales probatorios y evidencias físicas, testimoniales obtenidas en diligencia judicial adelantadas.	Evidencias y elementos físicos obtenidos para anexar al proceso
Recepcionar entrevistas, testimonios y demás diligencias judiciales.	Enviar estas diligencias a la autoridad o Fiscalía a fin de ser anexadas al proceso judicial.
Verificar Si la información recibida carece o no de fundamento o es real.	Tomar medidas de seguridad para verificar la información y dar respuestas a los requerimientos.
Asistir a los grupos operativos en la recolección de información y judicialización en cualquier parte del País.	Ejecución de comisiones del servicio que permitan realizar procedimientos policiales.
Registrar y recepcionar denuncias y otras diligencias judiciales.	Diligencias judiciales recepcionadas que sirven como soporte para la Fiscalía y el investigador
Asesorar a la ciudadanía, personal o telefónicamente, la forma, el deber y el derecho que tiene a denunciar cualquier situación relacionada con un delito.	Orientación que lleve a una posible solución del problema de la ciudadanía
Redactar mediante informe de policía judicial o ejecutivo, dar a conocer diligencias realizadas y resultados obtenidos.	Ordenes de trabajo contestadas
Realizar las demás funciones asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del cargo.	Cumplimiento funciones asignadas
Participar en la elaboración del mapa de riesgos del área, de conformidad con los lineamientos establecidos por la Dirección.	Diagnostico mapa de riesgos

De acuerdo con la **Resolución No. 01425 del 30 de abril del año 2012**, “Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional y se derogan unas disposiciones” (vigente hasta el 09 de marzo de 2016), se anexa el formato del manual de funciones, así:

CARGO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	UNIDAD
INVESTIGADOR (A) CRIMINAL	17/11/2011	04/10/2016	COMPAÑIA ANTINARCOTICOS DE OPERACIONES SANTA MARTA - DIRAN

- Se anexa el formato manual de funciones del cargo “Investigador (a) Criminal”.

I. IDENTIFICACIÓN			
CARGO	INVESTIGADOR (A) CRIMINAL		
NIVEL MISIONAL	Operativo	NIVEL JERARQUICO	Básico
CLASIFICACIÓN UNIDAD	Unidad sin Clasificación	DEPENDENCIA	
CARGO JEFE INMEDIATO			
NIVEL DEL PROCESO	Primer Nivel	NOMBRE	Logística y abastecimiento
AFECTA LA CONFORMIDAD DEL SERVICIO	NO		
II. PROPÓSITO PRINCIPAL			
Ejecutar la investigación de delitos como apoyo a la administración de justicia, de acuerdo a su competencia y a la normativa vigente.			
III. FUNCIONES			
Apoyar con labores de campo los diferentes procesos investigativos, para que los mismos se desarrollen de forma oportuna. Coordinar con las autoridades judiciales la apertura y desarrollo de las investigaciones y que sirvan de apoyo a la administración de justicia. Coordinar con las fiscalías y entes de control, el aporte e intercambio de información para agilizar las investigaciones judiciales. Desarrollar los procesos y procedimientos establecidos de acuerdo con la normatividad vigente y legal. Cumplir de forma oportuna las órdenes y requerimientos del mando institucional y las propias unidades. Propender por la actualización y capacitación permanente, para el incremento de las competencias y efectivo desarrollo de las funciones. Elaborar y hacer el seguimiento, verificación y control de calidad a los informes ejecutivos de campo producto del proceso investigativo. Brindar la información necesaria para la elaboración de informes de gestión, productos estadísticos y demás que sean pertinentes. Guardar la reserva y confiabilidad de los documentos e información que sea de su conocimiento. Informar semanalmente al jefe de grupo sobre los avances de las investigaciones que ayudan a la prevención y control del crimen y la violencia, la protección del ciudadano y la efectividad de la justicia. Cumplir con los plazos establecidos de los programas metodológicos, ordenes de trabajo y funciones de policía judicial que tiene a su cargo. Participar de forma oportuna y permanente en la implementación de sistemas de calidad en la dirección de investigación criminal e interpol de cuando a la naturaleza de su dependencia. Realizar las actividades establecidas en la gestión documental, aplicando la normatividad vigente. Las demás que le sean asignadas de acuerdo con la ley, los reglamentos o la naturaleza de su cargo.			

De acuerdo con la **Resolución No. 00937 del 10 de marzo del año 2016**, "Por la cual se establece el Manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones" (vigente hasta el 13 de abril 2025), establece:

CARGO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINO	UNIDAD
INVESTIGADOR (A) CRIMINAL	17/11/2011	fecha retiro 04/10/2016	COMPAÑIA ANTINARCOTICOS DE OPERACIONES SANTA MARTA - DIRAN

- Se anexa el formato manual de funciones del cargo "Investigador (a) Criminal".

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO		
NOMBRE: INVESTIGADOR (A) CRIMINAL	TIPO PERFIL: No Aplica	
DEPENDENCIA:	UNIDAD:	
CLASIFICACIÓN: Unidad sin Clasificación	NIVEL DE GESTIÓN: OPERATIVO	
NIVEL DE RESPONSABILIDAD: Contribución Individual Superior		
CARGO JEFE INMEDIATO:		
PROCESO: Investigación Criminal	NIVEL DEL PROCESO: Primer Nivel	
AFECTA LA CONFORMIDAD DEL SERVICIO: Directa		
II. PROPÓSITO PRINCIPAL		
Ejecutar la investigación judicial de los delitos de su competencia como apoyo a la administración de justicia, aportando al esclarecimiento de conductas punibles y desarticulación de organizaciones delinquentes a nivel nacional y transnacional.		
III. FUNCIONES		
FUNCIONES DEL CARGO	HABILIDADES FUNCIONALES (Evaluación de Desempeño)	
	CRITERIOS DE DESEMPEÑO	EVIDENCIAS

1. Ejecutar las actuaciones de policía judicial de acuerdo a la competencia, con el fin contrarrestar los fenómenos criminales que afectan su jurisdicción. 2. Realizar y desarrollar los programas metodológicos de las investigaciones de su competencia en coordinación con el fiscal asignado que permitan el esclarecimiento de hechos punibles. 3. Atender los actos urgentes de su competencia y tramitarlos en los términos establecidos por la fiscalía general, como apoyo a la administración de justicia. 4. Realizar el registro de datos en las bases dispuestas por la Institución y la fiscalía, con el propósito de actualizar información que permita el desarrollo de los procesos investigativos. 5. Coordinar la protección de víctimas o testigos con el fiscal o autoridad judicial competente, con el propósito de salvaguardar su integridad física. 6. Adelantar la búsqueda, consolidación e investigación de información relacionada con actividades que estén enmarcadas dentro del ordenamiento jurídico en el ámbito penal, disciplinario, administrativo y fiscal, generando los productos pertinentes y estratégicos desde el enfoque investigativo, para apoyar el ejercicio de la administración de justicia y asesoramiento al mando institucional.	1.1 Las actuaciones de policía judicial son ejecutadas de acuerdo a la competencia, lineamientos institucionales y normatividad vigente. 2.1 Los programas metodológicos son desarrollados de acuerdo con protocolos establecidos y la normatividad vigente. 3.1 Los actos urgentes de su competencia son atendidos dentro de los términos establecidos en la normatividad vigente. 4.1 El registro de datos en las bases dispuestas es realizado de acuerdo a la normatividad vigente. 5.1 Las coordinaciones para la protección de víctimas o testigos son realizadas de acuerdo los protocolos establecidos y normatividad vigente. 6.1 La búsqueda, consolidación e investigación de la información, es adelantada de acuerdo a los protocolos establecidos dentro del ordenamiento jurídico.	Desempeño Por observación y/o sustentación durante la ejecución de las funciones. Conocimiento Código de procedimiento penal. Normativa existente en cadena de custodia. Normativa existente en policía judicial. Producto Informes de investigador de campo.
---	---	---

La presente constancia se expide a solicitud del peticionario, el día 14 de noviembre de 2025.

Atentamente,



Intendente jefe **JOSÉ NUMAR ALCALÁ SÁNCHEZ**
Jefe Grupo Análisis Ocupacional y Plan de Carrera DITAH (E)

Elaboró: TEA12 Angela Natalia Oviedo Salazar
ARCAP - ANAOC

Revisó: IJ. Jairo Andrés Quevedo Morales
ARCAP - ANAOC.

Fecha de elaboración: 13/11/2025
Ubicación: C:\mis documentos\Archivos 2025

Carrera 59 26-21 CAN, Bogotá - Colombia
Conmutador o PBX: (601) 5159000 Ext. 9884
ditah.anaoc-pet@policia.gov.co
www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PÚBLICA

1DS-OF-0001
VER 7

Página 7 de 7

Aprobación: 26/05/2025

Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA)

Fiscalía General de la Nación (FGN)

Concurso de Méritos FGN 2024

Octubre 2025

Tabla de Contenido

1.	Introducción	6
2.	Objetivo de la Guía	7
3.	¿Cuál es el marco normativo que regula este Concurso?	7
4.	¿Cuál es la estructura del Concurso de Méritos?	8
5.	¿En qué consiste la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA)?	9
7.	¿Cómo se aplica la Prueba de VA?	10
8.	Factores de Puntuación para la Prueba de VA	11
8.1.	Factor de Educación	13
8.3.	<i>¿Qué es la educación formal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera? 14</i>	
8.3.2.	<i>¿Qué es la educación informal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera?</i>	<i>19</i>
8.3.3.	<i>Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de educación</i>	<i>21</i>
8.4.	Factor de Experiencia	22
8.4.1.	¿Cómo se acredita la experiencia?	3
8.4.2.	¿Cuánto puntaje otorga la experiencia?	5
8.4.3.	Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de experiencia	8
9.	Casos Ilustrativos	19
10.	Resultados preliminares y reclamaciones de la Prueba de VA	21
11.	¿Cómo consultar los resultados de la Prueba de VA?	22
12.	¿Cómo es el proceso para presentar las reclamaciones de los resultados preliminares de la Prueba de VA?	22
13.	¿Cómo consultar la publicación del resultado definitivo de puntuación en la Prueba de VA?	23
14.	Referencias	23

Índice de tablas

Tabla 1. Ponderación General de las Pruebas.....	9
Tabla 2. Ponderación General de los factores de mérito en la prueba de Valoración de Antecedentes (VA).....	12
Tabla 3. Puntajes en Educación Formal en el nivel Profesional	16
Tabla 4. Puntajes en Educación Formal en el nivel Técnico	16
Tabla 5. Puntajes en Educación Formal en el nivel Asistencial	16
Tabla 6. Puntajes en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Nivel Técnico y Asistencial	19
Tabla 7. Puntajes en educación informal para el nivel profesional, técnico y asistencial	21
Tabla 8. Puntajes según los rangos establecidos para la experiencia profesional relacionada – nivel profesional.....	5
Tabla 9. Puntajes según los rangos establecidos para la experiencia profesional – nivel profesional.....	6
Tabla 10. Puntajes según los rangos establecidos para la experiencia relacionada – niveles Técnico y Asistencial.	6
Tabla 11. Puntajes según los rangos establecidos para la experiencia laboral – niveles Técnico y Asistencial	7
Tabla 12. Empleos con funciones establecidas en una ley	12
Tabla 13 Ejemplos de cálculo de tiempos.....	15

Índice de Figuras

Figura 1. Normatividad del Concurso	7
Figura 2. Estructura del Concurso	8
Figura 3. Factor educación	13
Figura 4. Educación formal	14
Figura 5. Formalidades de las certificaciones de Educación Formal.....	15
Figura 6. Formalidades de las Certificaciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	17
Figura 7. Tipos de certificados para Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.....	18
Figura 8. Formalidades Constancias de la Educación Informal	20
Figura 9. Factor experiencia	2
Figura 10. Formalidades para los certificados de experiencia	4

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
SIDCA3	Sistema de Información para el Desarrollo de Carrera Administrativa - Versión 3

1. Introducción

La Fiscalía General de la Nación (FGN) y la UT Convocatoria FGN 2024 presentan a continuación la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA) del Concurso de Méritos FGN 2024. El objetivo de esta guía es proporcionar a los aspirantes que superaron las pruebas escritas de carácter eliminatorio (que evaluaron las 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”*.

Es por ello que 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, a través del Acuerdo No. 001 del 03 de marzo de 2025, convocó y estableció las reglas del Concurso de Méritos FGN 2024 para proveer tres mil novecientos noventa y seis (3.996) vacantes¹ de la planta de personal de la FGN que pertenecen al Sistema Especial de Carrera, de las cuales tres mil novecientos treinta y seis (3.936) son en la modalidad de Ingreso y sesenta (60) en la modalidad de Ascenso.

En este contexto, la UT Convocatoria FGN 2024, responsable de la ejecución del Concurso de Méritos FGN 2024, 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.

¹ Lo anterior conforme a la Resolución 0020 de 2025, “por la cual se declara desierto el concurso de méritos para algunas vacantes de empleos, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2024, para proveer 4.000 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”.

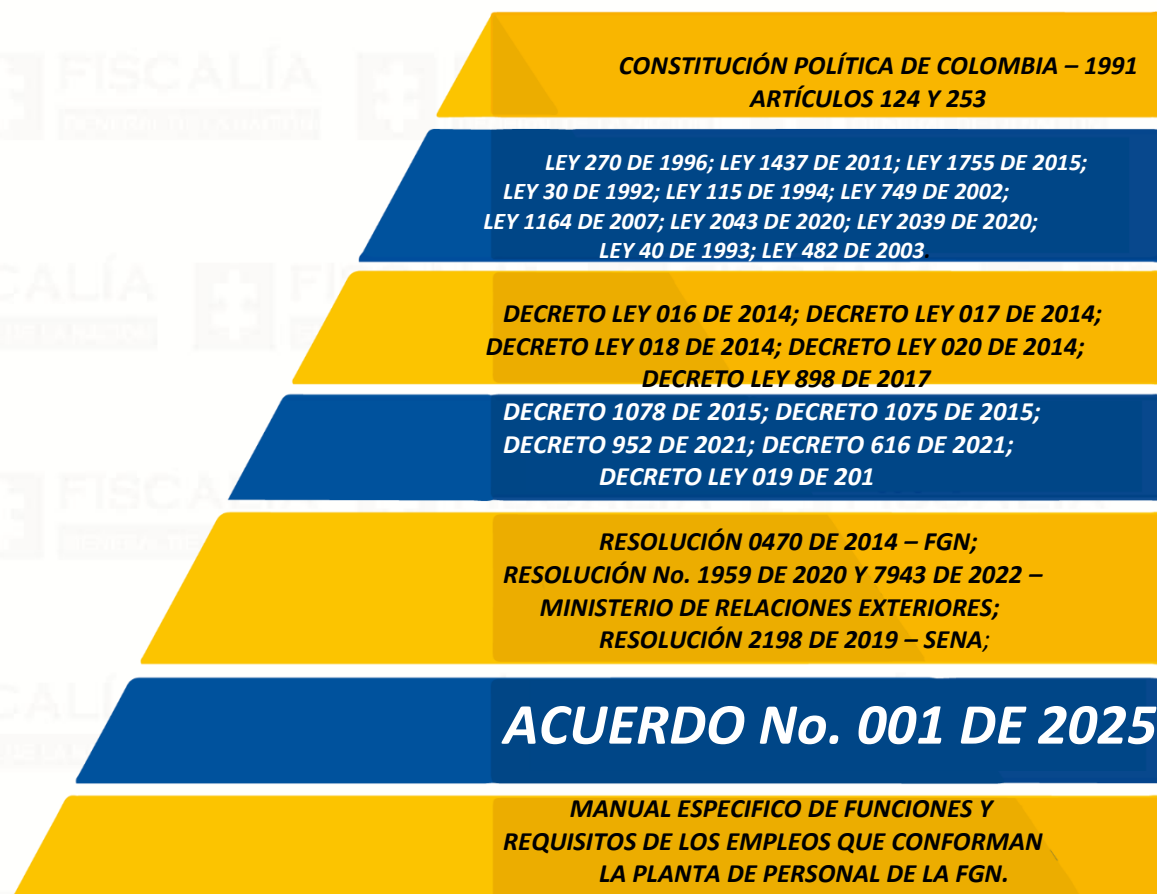
2. Objetivo de la Guía

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 3 (SIDCA3) durante la etapa de inscripciones, **adicionales** a los evaluados para el cumplimiento de los requisitos mínimos; es decir, los documentos de formación y el tiempo de experiencia que se utilizaron en la etapa VRMCP no serán objeto de puntuación en la prueba de VA.

3. ¿Cuál es el marco normativo que regula este Concurso?

A continuación, se establece el marco normativo del Concurso de Méritos FGN 2024:

Figura 1. Normatividad del Concurso



Fuente: elaboración propia.

4. ¿Cuál es la estructura del Concurso de Méritos?

El Concurso de Méritos FGN 2024, en las modalidades de Ingreso y Ascenso, de conformidad con el artículo 2 del Acuerdo No. 001 de 2025, cuenta con la siguiente estructura:

Figura 2. Estructura del Concurso



Fuente: elaboración propia.

5. ¿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 lo dispuesto en el artículo 30 del Acuerdo No. 001 de 2025, la prueba de Valoración de Antecedentes (VA) es un instrumento de selección que evalúa el mérito. Esta evaluación se realiza mediante el análisis y la valoración de la trayectoria académica y laboral, en cuanto esta guarde relación con el empleo al que se concursa. Dicha relación se establece teniendo en cuenta el propósito, las funciones, así como el área, grupo, proceso o subproceso en el que se ubica la vacante.

A su vez, la prueba de VA tiene carácter clasificatorio y su finalidad es valorar la formación académica y la experiencia acreditadas por el aspirante, siempre que estas sean adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo a proveer. **Cabe precisar que esta prueba únicamente se aplica a los participantes que hayan aprobado previamente las pruebas escritas de carácter eliminatorio, tanto generales como funcionales.**

La UT Convocatoria FGN 2024 aplicará la prueba de Valoración de Antecedentes (VA) con base únicamente en los documentos aportados por los aspirantes durante la etapa de inscripciones en la aplicación web SIDCA3. Los documentos serán calificados de manera numérica en una escala que va de cero (0) a cien (100) puntos. El puntaje obtenido será ponderado de acuerdo con el treinta por ciento (30%) asignado a esta prueba, conforme a lo dispuesto 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
Comportamentales	Clasificatorio	10 %	N/A

Pruebas/Competencias	Carácter	Peso Porcentual	Puntaje Mínimo Aprobatorio
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	30 %	N/A
Total		100 %	

Fuente: Artículo 22 del Acuerdo N.º 001 de 2025.

Nota 1: serán puntuados únicamente **los documentos adicionales** a aquellos que fueron utilizados para acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos de educación y de experiencia del empleo en el cual se encuentra participando el aspirante. Dichos documentos deberán estar relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con la ubicación de la vacante (bien sea por grupo o planta o proceso), y cumplir con las características previstas en el Acuerdo No. 001 del 2025, en el cual 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 el artículo 27 del Decreto Ley 017 de 2014 y en el artículo 5 de la Resolución 0470 de 2014 de la FGN, **aplican únicamente para el cumplimiento de requisitos mínimos.**

6. ¿A quiénes se les aplicará la Prueba de VA?

La Prueba de VA se les realizará sólo 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** para las modalidades de ingreso y ascenso del Concurso de Méritos FGN 2024.

7. ¿Cómo se aplica la Prueba de VA?

La UT Convocatoria FGN 2024 aplicará la prueba de la siguiente manera:

- Se hará una revisión y valoración de la documentación aportada por los aspirantes hasta el día del cierre de inscripciones de la convocatoria en la aplicación web SIDCA3, la cual fue el 30 de abril de 2025.
- Esta revisión y valoración se realizará a través de la aplicación web SIDCA3 y se llevará a cabo con el apoyo de un grupo de profesionales capacitados que verificarán cada uno de los documentos registrados, con base en las disposiciones del Acuerdo No. 001 de 2025.
- Si el aspirante aportó documentos que acreditan estudios y experiencia **adicionales al requisito mínimo**, la UT Convocatoria FGN 2024 puntuará cada documento según la tabla de criterios valorativos de acuerdo con el nivel jerárquico de cada 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 SIDCA3 las observaciones realizadas por la UT Convocatoria FGN 2024 en relación con cada uno de los documentos presentados.
- Con base en la valoración efectuada por la UT Convocatoria FGN 2024 sobre los documentos adicionales a los requisitos mínimos, aportados por los aspirantes a través de SIDCA3, se determinará el puntaje en una escala de 0 a 100 puntos. Asimismo, se aplicarán los criterios definidos para la valoración de cada factor, de acuerdo con lo contemplado en el Acuerdo de Convocatoria.
- Una vez culminado el proceso de revisión y valoración documental, la UT Convocatoria FGN 2024 publicará en SIDCA3 los resultados preliminares de la prueba, para que los aspirantes realicen la respectiva consulta en la fecha determinada, la cual será comunicada con la debida antelación.

8. 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 asignará únicamente sobre las condiciones de los aspirantes que excedan los requisitos mínimos previstos para el respectivo empleo.

En relación con el factor de Educación, se evaluarán la Educación Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, y Educación Informal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 17 y 18 del Acuerdo No. 001 de 2025.

De igual manera, con respecto al factor de Experiencia, se evaluarán la Experiencia profesional, Experiencia profesional relacionada, Experiencia relacionada y Experiencia laboral, también conforme a lo señalado en los artículos 17 y 18 del mismo acuerdo.

Estos factores se calificarán según lo establecido en el acuerdo de convocatoria según el nivel jerárquico del empleo al cual pertenezca cada aspirante (asistencial, técnico y profesional), y la puntuación se otorgará únicamente sobre las condiciones que excedan los requisitos mínimos previstos para el empleo.

Finalmente, la ponderación de los factores de Educación y Experiencia tendrá un máximo permitido para cada uno de sus componentes, **sin superar los valores fijados**. Por lo tanto, la ponderación máxima que se podrá 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 / Factores	EXPERIENCIA				EDUCACIÓN			TOTAL
	Profesional Relacionada	Profesional	Relacionada	Laboral	Formal	Para el Trabajo y Desarrollo Humano	Informal	
Profesional	45	20	N/A	N/A	25	N/A	10	100
Técnico	N/A	N/A	45	20	20	5	10	100
Asistencial	N/A	N/A	45	20	20	5	10	100

Fuente: elaboración propia a partir del artículo 31 del Acuerdo No. 001 de 2025.

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 para el

que concurra el aspirante. **No se realizará un nuevo análisis respecto de los documentos empleados en la etapa VRMCP.**

- Los documentos cargados en los factores de Educación y Experiencia se validarán hasta la fecha de cierre de inscripciones, la cual fue el 30 de abril de 2025.
- Los documentos que no sean claros ni legibles, o que no reúnan los requisitos que se exigen en el Acuerdo N.º 001 de 2025, no serán tenidos en cuenta ni podrán ser objeto de posterior complementación.

8.1. 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, conforme lo establecido en el Acuerdo 001 de 2025, está clasificado en las siguientes modalidades:

Figura 3. Factor educación



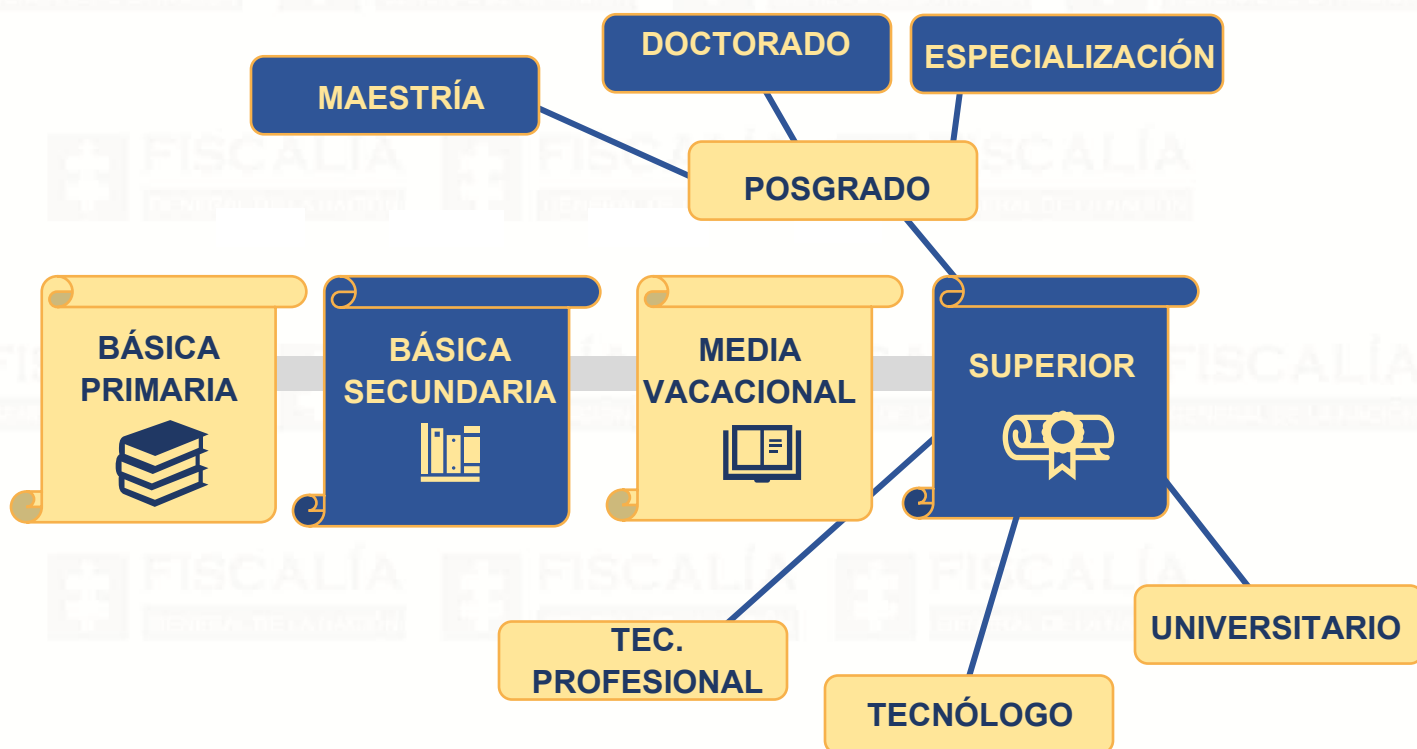
Fuente: elaboración propia.

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.

8.3. ¿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. A este tipo de educación le 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 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 mediante la presentación de documentos de educación formal que excedan el requisito mínimo y que estén debidamente acreditados. **Estos documentos serán acumulables hasta el máximo definido en el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2025**, que rige el presente concurso de méritos para cada factor, siempre y cuando se encuentren relacionados con el propósito o con las funciones del empleo, de acuerdo con el área o grupo, proceso o subproceso en el que se ubique la vacante.

Empleos del nivel profesional: la sumatoria de los puntajes parciales no podrá exceder de 25 puntos.

Tabla 3. Puntajes en Educación Formal en el nivel Profesional

Nivel	Doctorado	Maestría	Especialización	Título Universitario <u>Adicional</u>
Profesional	25	25	15	10

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2025.

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	Posgrado Universitario	Título Universitario	Especialización Tecnológica	Tecnología	Especializ ación Técnica	Técnica Profesional Adicional
Técnico	10	20	5	15	5	5

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2025.

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

Tabla 5. Puntajes en Educación Formal en el nivel Asistencial

Nivel	Posgrado Universitario	Título Universitario	Especialización Tecnológica	Tecnología	Especialización Técnica	Técnica Profesional Adicional
Asistencial	10	20	5	10	5	5

Fuente: tabla elaborada con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2025.

8.3.1. ¿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 o aquel que lo modifique o adicione, con el objeto de complementar, actualizar y 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** y **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.

A continuación, se detallan los certificados adecuados para este nivel.

Figura 7. Tipos de certificados para Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano²



Fuente: elaboración propia.

Para la prueba de VA se tendrán en cuenta los certificados de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que estén relacionados con las funciones del empleo, de acuerdo con el área o grupo, proceso o subproceso en donde se encuentre ubicada la vacante. Además, se valorarán los estudios acreditados durante los veinte (20) años anteriores a la fecha de cierre de inscripciones, es decir, hasta el 30 de abril de 2025.

Todo lo anterior se realizará en concordancia con lo dispuesto en el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025, mediante el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos, el factor de puntuación para Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano solo se aplicará a los niveles **Técnico** y **Asistencial**, y se registrá por lo siguiente:



Tabla 6. Puntajes en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - Nivel Técnico y Asistencial

Empleos del Nivel Técnico y Asistencial	
Número de certificados	Puntaje
2 o más	5
1	3

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 32 del Acuerdo N.º 001 de 2025.

Nota: 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 Sistema de Información de las Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET.**

8.3.2. ¿Qué es la educación informal, cómo se acredita y cuál es el puntaje que genera?

De conformidad con la Ley 115 de 1994 o aquella que la modifique o adicione, se considera **educación informal** todo conocimiento adquirido de manera libre y espontánea, proveniente de

personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros contextos no estructurados.

En este sentido, se trata de una formación cuyo objetivo es complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.

Para la prueba de VA, la *educación informal* se acreditará mediante la **constancia de asistencia o participación** en eventos de formación tales 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 será calificada con base en el número total de horas certificadas que se encuentren acumuladas, siempre que los cursos estén relacionados con las funciones del empleo por proveer, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso en el que se ubique la vacante. Las certificaciones deberán tener una fecha de expedición no mayor a veinte (20) años, contados a partir de la fecha de cierre de inscripciones (30 de abril de 2025), en concordancia con lo previsto en el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025. La calificación se realizará de la siguiente manera:

Tabla 7. 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 2025

Nota: los certificados de educación informal en los que no se relacione intensidad horaria no serán puntuados en esta prueba.

8.3.3. 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 la **educación formal**, únicamente se reconocerán los títulos que sean adicionales al requisito mínimo exigido en el respectivo código OPECE. Dichos títulos deberán estar relacionados con las funciones propias del empleo, de acuerdo con la



ubicación de la vacante, ya sea por grupo o área, proceso o subproceso en el que esta se encuentre.

- En el caso de los títulos de educación de posgrado (Especialización, Maestría, Doctorado) se tendrán en cuenta para puntuación aquellos relacionados con el propósito y 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 haya presentado un título del cual se tomaron determinados años de educación superior para acreditar el cumplimiento del requisito mínimo, los años de estudio que excedan dicho requisito no otorgarán puntaje. Lo anterior, como quiera que en la prueba de VA, únicamente se calificarán **los títulos adicionales** a los exigidos en la etapa de 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 y las funciones del empleo, de acuerdo con el grupo o área, proceso o subproceso donde se ubique la vacante.
- No se tendrán en cuenta, para efectos de puntaje en la prueba de VA, las certificaciones de estudios que únicamente hagan referencia a semestres o años cursados o aprobados, debido a que este aspecto no está contemplado como factor puntuable en el Acuerdo No. 001 de 2025.
- Los títulos de bachiller en cualquier modalidad no generarán 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 alguno de los



siguientes documentos: diploma, acta de grado, tarjeta profesional respectiva o certificación en la que conste la obtención del título e indique el número de acta, registro de folio y fecha de grado. Estos serán los únicos documentos válidos para ser considerados y otorgar puntaje en educación formal. En observancia a la normatividad vigente sobre la materia, se tendrán en cuenta los certificados supletorios o provisionales de los títulos expedidos en el extranjero, por cuanto estos no corresponden a una terminación de materias sino a un título provisional, siempre y cuando los mismos cumplan con el lleno de los requisitos legales establecidos en el artículo 18 del Acuerdo 001 de 2025.

Nota: la certificación de terminación y aprobación de materias, o certificación que relacione que únicamente se encuentra pendiente la ceremonia de grado, NO reemplazarán el título, por lo que no se tendrán en cuenta en ningún caso.

- Para *educación informal*, los certificados o constancias de estudio que se encuentren en idioma diferente al español deberán contener la traducción, la cual deberá ser realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución N.º 1959 de 2020 y su modificatoria, la Resolución N.º 7943 de 2022, ambas 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
- Los estudios realizados y los títulos de educación formal obtenidos en el exterior deberán, para su validez, estar traducidos, apostillados o legalizados, según corresponda. En caso de que se encuentren en un idioma distinto al español, la traducción deberá efectuarse por un traductor certificado. Todo lo anterior deberá cumplirse conforme a lo establecido en la Resolución N.º 1959 de 2020 o en la norma que la modifique o adicione, así como en la Resolución N.º 7943 de 2022 o en la que la sustituya, ambas 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.

8.4. 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

EXPERIENCIA LABORAL

ES LA ADQUIRIDA CON EL EJERCICIO DE CUALQUIER EMPLEO, OCUPACIÓN, ARTE U OFICIO.



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 LA RELACIÓN CON EL GRUPO O PLANTA O DEL PROCESO EN EL QUE SE ENCUENTRE OFERTADA LA VACANTE.



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.



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.



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 contabilizará a partir de la obtención del título profesional**, es decir, que no será tomada en cuenta a partir de la terminación de materias, sino desde la fecha de grado.³

8.4.1. ¿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:

³ Salvo para los empleos de fiscal delegado, la experiencia adquirida en entidades públicas deberá estar acreditada **en cargos del NIVEL profesional**, de lo contrario, no podrá ser tomada como experiencia profesional, ni profesional relacionada.

Figura 10. Formalidades para los certificados de experiencia



Fuente: elaboración propia.

Nota. Entiéndase por firma la signatura plasmada en el documento por la persona que de fe de este y que esté autorizada para ello, acompañada de la respectiva antefirma legible, el 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.

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. Por otra parte, no serán objeto de valoración actas de posesión, resoluciones de nombramiento ni contratos sin su respectiva acta de liquidación o terminación de la labor.

8.4.2. ¿Cuánto puntaje otorga la experiencia?

A continuación, se detalla la valoración asignada en el ítem de experiencia⁴, segmentada por nivel jerárquico del empleo, según el Acuerdo No. 001 de 2025; asimismo, en el desarrollo de la prueba de Valoración de Antecedentes (VA), se ha optado por mostrar las tablas de puntaje en meses, ya que la aplicación web SIDCA3, al igual que en la etapa de VRMCP, expresa los resultados en esta misma unidad de tiempo para garantizar la coherencia. El puntaje asignado al aspirante corresponde a la sumatoria de los meses de experiencia adicionales a los utilizados para el cumplimiento del requisito mínimo, de la siguiente manera:

Nivel Profesional

Tabla 8. Puntajes según los rangos establecidos para la **experiencia profesional relacionada** – nivel profesional.

⁴ Los puntajes asignados corresponden a la sumatoria del total de meses valorados, **adicionales** a los tomados para cumplir el requisito mínimo.

Experiencia Profesional Relacionada	
Número de meses / años	Puntaje máximo
[15 años o más	45
[10 a 15 años)	35
[8 a 10 años)	30
[6 a 8 años)	25
[4 a 6 años)	20
[2 a 4 años)	15
[1 a 2 años)	10
De 1 mes a un (1) año	5



VISUAL SIDCA3	
NÚMERO DE MESES	PUNTAJE MÁXIMO
180 meses o más	45
120 meses hasta 179 meses y 29 días	35
96 meses hasta 119 meses y 29 días	30
72 meses hasta 95 meses y 29 días	25
48 meses hasta 71 meses y 29 días	20
24 meses hasta 47 meses y 29 días	15
12 meses hasta 23 meses y 29 días	10
1 mes hasta 11 meses y 29 días	5

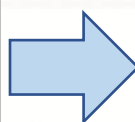
[: Notación matemática que hace alusión a que el valor está incluido en el intervalo.

) : Notación matemática que hace alusión a que el valor NO está incluido en el intervalo.

Fuente: elaboración propia con base en el Acuerdo 001 de 2025 y la visual de SIDCA3.

Tabla 9. Puntajes según los rangos establecidos para la **experiencia profesional** – nivel profesional.

Experiencia Profesional	
Número de meses / años	Puntaje máximo
[12 años o más	20
[10 a 12 años)	18
[8 a 10 años)	15
[6 a 8 años)	12
[4 a 6 años)	9
[1 a 4 años)	6
De 1 mes a un (1) año	3



VISUAL SIDCA3	
NÚMERO DE MESES	PUNTAJE MÁXIMO
144 meses o más	20
120 meses hasta 143 meses y 29 días	18
96 meses hasta 119 meses y 29 días	15
72 meses hasta 95 meses y 29 días	12
48 meses hasta 71 meses y 29 días	9
12 meses hasta 47 meses y 29 días	6
De 1 mes hasta 11 meses y 29 días	3

[: Notación matemática que hace alusión a que el valor está incluido en el intervalo.

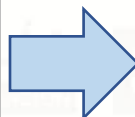
) : Notación matemática que hace alusión a que el valor NO está incluido en el intervalo.

Fuente: elaboración propia con base en el Acuerdo 001 de 2025 y la visual de SIDCA3.

Niveles Técnico y Asistencial

Tabla 10. Puntajes según los rangos establecidos para la **experiencia relacionada** – niveles Técnico y Asistencial.

Experiencia Relacionada	
Número de meses / años	Puntaje máximo
[15 años o más	45
[10 a 15 años)	35
[8 a 10 años)	30
[6 a 8 años)	25
[4 a 6 años)	20
[2 a 4 años)	15
[1 a 2 años)	10
De 1 mes a un (1) año	5



VISUAL SIDCA3	
NÚMERO DE MESES	PUNTAJE MÁXIMO
180 meses o más	45
120 meses hasta 179 meses y 29 días	35
96 meses hasta 119 meses y 29 días	30
72 meses hasta 95 meses y 29 días	25
48 meses hasta 71 meses y 29 días	20
24 meses hasta 47 meses y 29 días	15
12 meses hasta 23 meses y 29 días	10
De 1 mes hasta 11 meses y 29 días	5

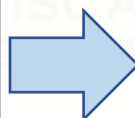
[: Notación matemática que hace alusión a que el valor está incluido en el intervalo.

) : Notación matemática que hace alusión a que el valor NO está incluido en el intervalo.

Fuente: elaboración propia con base en el Acuerdo 001 de 2025 y la visual de SIDCA3.

Tabla 11. Puntajes según los rangos establecidos para la **experiencia laboral** – niveles Técnico y Asistencial

Experiencia Laboral	
Número de meses / años	Puntaje máximo
[8 años o más	20
[5 y 8 años)	15
[3 y 5 años)	10
[1 y 3 años)	5
De 1 mes a un (1) año	3



VISUAL SIDCA3	
NÚMERO DE MESES	PUNTAJE MÁXIMO
96 meses o más	20
60 meses hasta 95 meses y 29 días	15
36 meses hasta 59 meses y 29 días	10
12 meses hasta 35 meses y 29 días	5
De 1 mes hasta 11 meses y 29 días	3

[: Notación matemática que hace alusión a que el valor está incluido en el intervalo.

) : Notación matemática que hace alusión a que el valor NO está incluido en el intervalo.

Fuente: elaboración propia con base en el Acuerdo 001 de 2025 y la visual de SIDCA3.

Nota 1: es importante recordar que los años, meses y días en la aplicación web SIDCA3 son representados **únicamente en meses y días** de la siguiente manera:

8 años, 1 mes y 12 días =

Total Experiencia:	97/12
---------------------------	--------------

Donde el primer dato (97) corresponde al total de meses, y el segundo (12), la sumatoria de días.

Nota 2: se precisa que se validará y consolidará en orden y de manera prioritaria, el factor de experiencia que genere mayor puntaje, para luego validar el factor que genera menos puntaje. De esta manera se garantiza de manera favorable que el aspirante obtenga el mayor puntaje de las certificaciones aportadas.

Lo anterior quiere decir que, con el fin de acreditar mejores factores de mérito, en primer lugar se suman el total de la experiencia profesional relacionada o relacionada (según sea el caso), para luego puntuar la experiencia profesional o laboral.

El procedimiento y puntuación se ejecutarán exclusivamente sobre la documentación y periodos de experiencia que sean adicionales a los ya validados en la VRMCP, pues esta etapa ya concluyó y no es dable modificar los resultados definitivos de la misma.

8.4.3. Algunos criterios relacionados con la validación de los soportes de experiencia

Para la valoración del factor de Experiencia se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- 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 contabilizará a partir de la obtención del título profesional. Si el aspirante allegó durante la etapa de inscripciones un certificado o una constancia de terminación

y aprobación de materias, estos no serán tenidos 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 haya cargado en la aplicación web SIDCA3 durante la etapa de inscripciones dicha certificación y que no haya sido validada como requisito mínimo en la etapa de VRMCP. Esta deberá ser emitida por la entidad o empresa donde se realizaron tales prácticas, en atención a lo señalado en la Ley 2043 de 2020 y la Ley 2039 del mismo año. Asimismo, estas certificaciones deberán cumplir con el lleno de formalidades del artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria y con las exigencias de las leyes precitadas y sus decretos reglamentarios.

Nota: para los empleos de **Fiscal Delegado**, **NO se aceptará la judicatura ni las prácticas profesionales como experiencia profesional**; se validará únicamente la experiencia adquirida con posterioridad a la obtención del título de abogado, según lo establecido en el artículo 2, parágrafo 1 de la Ley 2039 de 2020.

- Se precisa que para aquellos empleos cuyo requisito mínimo de educación solicitó disciplinas académicas que correspondan a licenciaturas, la experiencia acreditada en ejercicio de su profesión, adicional a la solicitada por el requisito mínimo, será válida en la prueba de VA como **experiencia profesional**

- 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. Esta ley, 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.”*

(Subraya y negrillas fuera de texto).

Por lo tanto, en virtud del citado artículo y teniendo en cuenta que la entrada en vigor de la ley fue el 14 de octubre de 2003, por la irretroactividad de la ley, la validación de experiencia para los ingenieros se realizará de la siguiente manera:

- 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 computarán a partir de la inscripción o registro profesional. Esto se encuentra 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 las formalidades que al respecto se establecen en el Acuerdo de la Convocatoria, y 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.
- Serán válidas las certificaciones de experiencia allegadas por los aspirantes cuando estas carezcan de las funciones siempre que se puedan inferir razonablemente las funciones desempeñadas por el trabajador a partir de la denominación del cargo.
Dicho análisis también será aplicable para validar la *experiencia profesional*, cuando sea razonable concluir que el aspirante se encontraba en el desarrollo de su profesión a partir de la denominación del cargo desempeñado o del objeto

del contrato ejecutado. De forma similar acontecerá con los empleos del nivel técnico cuando se requiera acreditar 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 por proveer para asignar la puntuación correspondiente, como se señala en la siguiente tabla:

Tabla 12. 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 de la 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.

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 12 del presente documento, las mismas serán tenidas en cuenta.

Empleo	Normativa fuente de las funciones o aquella que la modifique o sustituya.
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 tenga establecidas en la ley, la normatividad en cuestión será consultada para determinar si existe o no una relación con las funciones del empleo por proveer.
- Los contratos de prestación de servicios, para su validez, deberán 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 2025.
- Las resoluciones de nombramiento, actas de posesión y documentos similares **no serán soportes válidos para tener en cuenta como experiencia**, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025.
- En los casos en los cuales se requiera acreditar experiencia relacionada o profesional relacionada, y los aspirantes aporten certificaciones sin funciones, pero anexas copia del respectivo manual de funciones, se verificará la fecha de

expedición de este manual para determinar si esta corresponde con el periodo de experiencia certificado.

- De conformidad con el Decreto Ley 019 de 2012, artículo 7, cuando el aspirante haya ejercido su profesión o actividad de 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 deberá 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 establecerá 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.

#Horas Diarias trabajadas * # Días Trabajados

8

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.

En 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 13 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 que se presente experiencia traslapada, esto es, periodos simultáneos en dos o más certificaciones de una o varias empresas, no será posible contabilizar dos veces el mismo periodo de experiencia, salvo que se trate de certificados de medio tiempo o por horas que, luego de 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, de esta manera, 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, en las cuales se establece 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, 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 tomará el último día del mes inicial y el primer día del mes final. De esta manera, si la certificación señala el año, pero no indica el día y mes, se validará 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 casos así, 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 casos así, la experiencia se tomará desde el 31 de diciembre de 2018 hasta el 01 de enero de 2020.

- Si el aspirante aporta certificación en la que solo se indica la cantidad de tiempo durante la cual desempeñó una labor (ejemplo: menciona que laboró por 7 meses, sin indicar la fecha de inicio y finalización de labores), será posible validarla como experiencia laboral, y si dicha certificación indica las funciones, será posible validarla como experiencia relacionada. Sin embargo, no será posible validarla en los casos en que el empleo exija experiencia profesional, puesto que no será 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 (...)", "(...) en la actualidad desempeña 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 será posible establecer el tiempo total de permanencia en un determinado cargo y, por lo tanto, si las actividades desempeñadas guardan relación con el empleo por proveer o si fueron 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 deberán presentarse debidamente traducidas, apostilladas o legalizadas, según sea el caso. Si se encuentran en otro idioma diferente al español, la traducción deberá ser realizada por un traductor certificado en los términos previstos en la Resolución No. 1959 de 2020 y su modificatoria, la Resolución 7943 de 2022, o aquella que la modifique o adicione, expedidas por el Ministerio de Relaciones Exteriores.
- En el caso de que un certificado indique que la persona está laborando al momento de la expedición de este documento, se tomará como fecha final esa fecha.
- Todas las certificaciones deberán estar debidamente firmadas o contar con su mecanismo electrónico de verificación. Entiéndase por firma la signatura plasmada en el documento por la persona que da fe de este y que está autorizada para ello,

acompañada de la respectiva antefirma legible, el 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.

- Para asignar puntuación en el factor de Experiencia, con el fin de acreditar mejores factores de mérito, primero se deberá llegar al máximo de experiencia profesional relacionada. De esta manera, si se cuenta con tiempo adicional, se asignará puntaje en el sub ítem de experiencia profesional (para los empleos del nivel profesional). Para el nivel técnico y asistencial, primero se deberá llegar al máximo de experiencia relacionada. De esta manera, si se tiene 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 podrán ser corregidos, complementados ni aclarados con posterioridad a la fecha de cierre de inscripciones, en ninguna de las etapas del presente concurso.
- Para los empleos cuya denominación sea CONDUCTOR, los cuales tienen el siguiente propósito: “Transportar las personas y los objetos que le sean encomendados de acuerdo a la especialidad de la situación y mantener el vehículo su cargo en óptimas condiciones mecánicas, de acuerdo con la normativa vigente y las directrices internas.”, no se tendrá en cuenta experiencia de conducción de motos ni la conducción de vehículos que no impliquen el traslado de personas, como lo son los de mensajería, domiciliarios, operarios de carga, maquinaria pesada y

similares, por otro lado, la experiencia en mecánica y similares sí será tomada en cuenta.

9. 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 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, por lo que 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 será 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 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 2025.



Caso No. 4	
Caso	El aspirante aporta un curso de Educación Informal, el cual supera los veinte (20) años contados desde la fecha de expedición y hasta la fecha del cierre de inscripciones. ¿Es válido para la Prueba de VA?
Tratamiento	NO. De conformidad con el artículo 32 del Acuerdo No. 001 de 2025, solo se valorarán los cursos de Educación Informal realizados en los últimos 20 años 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 que 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 2025 y se relacionan con las funciones y el grupo, área, 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 25 en el ítem de Educación Formal, logrando así el máximo puntaje en este ítem, conforme el artículo 30 del Acuerdo 001 de 2025.

Caso No. 6	
Caso	¿Es válida para puntuar en la prueba de Valoración de Antecedentes la certificación de experiencia sin funciones que aporte 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 , pero siempre que sea adicional a la acreditada para el requisito mínimo y cumpla con las demás condiciones del artículo 18 del Acuerdo. El Acuerdo No. 001 de 2025, en sus 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 aporte resoluciones de nombramiento, actas de posesión o documentos similares que no constituyan una certificación de experiencia en los términos establecidos por la Ley, ¿son válidas?
Tratamiento	Estos documentos NO son válidos por sí solos para certificar experiencia, ya que esta se acredita con certificaciones que deben cumplir los requisitos definidos en el Acuerdo No. 001 de 2025.

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 deberá 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	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: • Fechas de inicio y terminación (día, mes, año). • Dedicación (tiempo completo, medio tiempo o por horas). • Funciones o actividades desarrolladas. • 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.

Caso No. 10	
Caso	¿Es válida la experiencia sin extremos temporales?
Tratamiento	No es válida, pues el artículo 18 del Acuerdo de Convocatoria establece que las certificaciones deberán indicar el tiempo de servicio, el cual deberá incluir una fecha inicial y una final expresada en día, mes y año.

10. Resultados preliminares y reclamaciones de la Prueba de VA

Una vez culminada la Prueba de VA, la FGN y la UT Convocatoria FGN 2024 publicarán con la debida antelación, en la página Web de la FGN (<https://www.fiscalia.gov.co>) y de la

aplicación web SIDCA3 (<https://SIDCA3.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 registrará el puntaje obtenido y las razones por las que los documentos aportados fueron puntuados o no.

11. ¿Cómo consultar los resultados de la Prueba de VA?

Para conocer el resultado de la prueba, cada aspirante debe ingresar a la aplicación web SIDCA3 a través del siguiente enlace: <https://SIDCA3.unilibre.edu.co>, con el usuario y contraseña creados durante el registro.

12. ¿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 2025, 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 **única y exclusivamente** a SIDCA3 (<https://SIDCA3.unilibre.edu.co>). La UT Convocatoria FGN 2024 resolverá las reclamaciones presentadas con base en la información y los documentos aportados a través de SIDCA3 en la etapa de inscripción⁶. Contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procederá ningún recurso.

⁶ Los documentos adicionales presentados por los aspirantes durante la etapa de reclamaciones serán considerados extemporáneos, por lo tanto, en ningún caso se tendrán en cuenta en este concurso.

13. ¿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 UT Convocatoria FGN 2024 SIDCA3 (<https://SIDCA3.unilibre.edu.co>) los resultados definitivos. El aspirante podrá consultarlos ingresando con su respectivo usuario y contraseña.

14. Referencias

Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación. [Fiscalía General de la Nación]. *Acuerdo No. 001 de 2025*. <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/wp-content/uploads/ACUERDO-001-DE-2025-CONCURSO-DE-MERITOS-FGN-2024.pdf>

Anexo Técnico N.º 1 Especificaciones Y Requerimientos Técnicos Concurso de Méritos FGN 2024 Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación
<https://colombiacompra.gov.co/secop-ii>

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 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 N.º 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 N.º 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*

Resolución N.º 00470 del 02 de abril de 2014. [Fiscalía General de la Nación]. Por medio del cual se modifica y adopta el Manual Específico de Funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación
Versión 5.

CARLOS ALBERTO CABALLERO OSORIO

Coordinador General

UT Convocatoria FGN 2024

NOMBRE	
Proyectó:	Jeferson Owens Quesada Díaz – Silvia María Castillo - Profesionales UT CONVOCATORIA FGN 2024
Revisó:	Alexander Bello Pacheco – Leonardo Granados C– Profesionales UT CONVOCATORIA FGN 2024
Aprobó:	Jorge Eliécer Rodríguez Guzmán – Coordinador VRMCP y VA UT CONVOCATORIA FGN 2024
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.	