

Bogotá 2 de febrero de 2026

Señores
JUZGADOS DE BOGOTÁ D.C.
Reparto

ASUNTO: Acción de Tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y la Universidad Libre por vulneración de mis derechos fundamentales al debido proceso, buena fe, confianza legítima y derecho de petición.

I. IDENTIFICACIÓN DE PARTES

ACCIONANTE:

LEIDY CATALINA VARGAS RIVEROS
C.C. No.
Dirección de notificaciones:
Teléfono
Correo electrónico:

ACCIONADOS:

1. FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN – UT Convocatoria FGN 2024
2. UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA

DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:

- Debido proceso (Art. 29 CP)
- Buena fe (Art. 83 CP)
- Confianza legítima (principio constitucional)
- Derecho de petición (Art. 23 CP)
- Igualdad (Art. 13 CP)
- Derecho al trabajo (Art. 25 CP)

II. HECHOS

1. Me encuentro inscrita para el Proceso de Selección código del empleo I-106-M-06-(16) -FGN 2024 para el cargo de Profesional Especializado, número de inscripción 0126073 convocado por la Fiscalía General de la Nación y operado por la Universidad Libre de Colombia.
2. El pasado 24 de agosto de 2025, presente las pruebas escritas del proceso de selección convocado por la Fiscalía General de la Nación – Universidad Libre.
3. El pasado 19 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, respecto a los cuales manifesté mi insatisfacción por la forma en que fueron formuladas y calificaron varias de las preguntas, por lo cual, dentro de los plazos establecidos por la FGN, presente reclamación precisando dudas técnicas y jurídicas indicadas en el documento adjunto

(Reclamación por calificación errónea en examen de mérito – Código empleo I-106-M-06- (16) inscripción 0126073.pdf).

4. La Universidad Libre entidad delegada por la FGN dio respuesta a mi solicitud mediante radicado de Reclamación No. PE202509000003205. (Documento adjunto).

5. Al leer el documento referido en el numeral 3 verifico que las respuestas que se me están dando son contrarias a los términos señalados en los artículos 14 y 28 de la Ley 1755 del 30 de junio de 2015, tomando como referencia la Sentencia T-230 de 2020, la respuesta que debe entregarse al peticionario debe ser clara, precisa, congruente y consecuente con lo pedido, de acuerdo con los estándares establecidos por la ley.

III. ARGUMENTOS

1. En el documento *Reclamación por calificación errónea en examen de mérito – Código empleo I-106-M-06- (16) inscripción 0126073* referido en el numeral 3 del presente escrito cuestione aspectos de las pruebas escritas funcionales:

Como se puede observar en el siguiente cuadro de análisis objete las preguntas respecto a las competencias específicas 5, 12, 14, 33, 57, 58, 61, 64, 76, 87 y comportamentales 101, 104, 107, 117, 118, 122, 125, 128, 132 y 148, sin embargo, en su respuesta la UNIVERSIDAD LIBRE precisa explicaciones vistas desde un soporte que al parecer es un formato y no cuestiona directamente los argumentos técnicos y jurídicos dados por la aspirante, tal como se aprecia en la respuesta, al mezclar normativa especial que le rigen a la entidad con normas de carácter salarial cuando por principio de especialidad debe aplicarle la que regula el sector a menos que haya ausencia normativa, así como, regulaciones que fueron objeto de la entidad y aplican de manera extensiva normas de carácter general, cuando existe resoluciones exclusivas sobre el tema al interior de la Institución, por citar algunas relevantes.

2. Resulta tan inquietante la falta de atención a la contestación real de los cuestionamientos que se confirmó la calificación de la pregunta No. 33 en el cual se describe la situación de un empleado que presentó su renuncia e INSISTIÓ en ella y el artículo 97 del Decreto Ley 20 de 2014, señala:

La renuncia se produce cuando el servidor manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.”

Sin embargo, la Universidad Libre -FGN solo estableció que “*la autoridad nominadora, al encontrar razones claras y justificadas para no aceptar la renuncia, debe solicitar su retiro*”, es decir su devolución, pero obvio que la Ley señala que en caso de insistencia deberá ser aceptada.

3. De otra parte, en los escritos de respuesta firmados por la UNIVERSIDAD LIBRE, mencionan lo siguiente, cito:

“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.”

Por lo anterior, con base en la revisión hecha en el numeral 4 de los HECHOS del presente escrito, es importante tener en cuenta lo mencionado en la Sentencia C-1175 de 2005 de la Corte Constitucional la cual hace referencia a reclamaciones en procesos de selección de personal y en particular en este caso considerando que la UNIVERSIDAD LIBRE puede estar incurriendo en una irregularidad en el proceso de selección ya mencionado, se requiere que la misma FGN de cuenta y esté al tanto de cómo esta entidad está dando las respuestas a los aspirantes al proceso de selección descrito.

Con base en la Ley 909 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carga administrativa gerencia pública y se dictan otra disposición otras disposiciones"* en su artículo 30 menciona la competencia para adelantar los concursos en este caso a través de contratos o convenios interadministrativos.

Basado en ello, la Ley 80 de 1993 *"Por la cual se expide el estatuto general de contratación de la administración pública"* es importante que la FGN indique si el contrato celebrado con LA UNIVERSIDAD LIBRE tiene supervisión técnica por parte de la entidad o interventoría a razón del monto del contrato, esto con el fin de establecer si existe un árbitro neutral que pueda verificar las respuestas dadas por la UNIVERSIDAD LIBRE ante las reclamaciones que se presentan durante el proceso de selección.

III. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

A. MI DERECHO AL DEBIDO PROCESO (Artículo 29 de la Constitución Política)

El debido proceso se entiende como el conjunto de garantías que me protegen como ciudadana sometida a cualquier procedimiento administrativo o jurisdiccional. En materia de concursos de mérito para acceso a la función pública, este derecho adquiere especial relevancia.

VULNERACIÓN 1: Prueba funcional con normas generales y competencias ajenas, cuando los asuntos de la Fiscalía General en materia de personal esta regulada por Decretos específicos de carrera, así como, existen regulaciones contenidas en resoluciones FGN que han reglamentado los asuntos de su competencia al interior y son inaplicados con normas de carácter general.

La prueba de conocimientos funcionales contiene errores que invalidan su capacidad para medir objetivamente el mérito:

- a) Mezcla normas vigentes generales con específicas de carrera, generando ambigüedad insalvable para los aspirantes sobre cuál marco normativo debemos aplicar para responder, sin tener en cuenta que los procedimientos internos son avalados por el Nominador mediante Resoluciones que reglamentan la materia y hacen extensiva la norma general, dejando sin piso jurídico las respuestas, ya que no se fija qué norma aplicar.

La actuación administrativa debe sujetarse estrictamente a la Constitución y la ley (arts. 6, 121, 122 C.P.) y a las competencias regladas. Ello implica que la entidad solo puede actuar conforme al marco normativo vigente y aplicable al caso, sin desbordarlo ni sustituirlo por reglas ajenas o incompatibles. La ausencia de claridad sobre cuál norma rige una situación vicia la motivación y puede afectar la validez del acto.

- b) Evalúa competencias que no corresponden al cargo y dan puntaje a las competencias comportamentales.
- c) Viola el Art. 28 de la Ley 909 de 2004 que exige que las pruebas sean "objetivas, imparciales y estar referidas a las competencias, conocimientos y aptitudes exigidas para el desempeño del empleo".

d) Viola el Art. 125 de la Constitución Política que consagra el acceso en condiciones de MÉRITO.
Una prueba con estos errores no mide objetivamente el mérito.

Esta situación ha sido analizada por la Corte Constitucional en diversos fallos sobre concursos de mérito, donde se ha reiterado que las pruebas deben diseñarse con validez técnica y jurídica, en concordancia con las competencias del cargo.

VULNERACIÓN 2: Falta de motivación suficiente

La respuesta de la Universidad Libre a mis reclamaciones es genérica y no analiza los argumentos con los casos específicos.

Cuando concurren normas generales y especiales, prevalece la norma especial sobre la general en aquello que regula de manera específica. Así, tratándose de asuntos de carrera administrativa, gestión de personal, calidad u otros aspectos reglados en el régimen especial, deben aplicarse primero las disposiciones especiales (leyes, decretos reglamentarios del sector y Resoluciones del Nominador que desarrollan procedimientos internos), y solo de manera supletoria las normas generales cuando exista vacío real y no se desconozca el régimen especial.

B. PRINCIPIO DE BUENA FE (Artículo 83 de la Constitución Política)

El artículo 83 de la Constitución Política establece que "Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas."

VULNERACIÓN 1: Aplicación de criterios no previstos

La respuesta de la Universidad Libre exige aplicar paralelamente las normas, no porque haya vacíos legales sino, al parecer, al criterio del calificador y revisor.

Este cambio de criterios no estaba previsto en el Anexo Técnico ni me fue informado previamente, violando mi derecho a conocer las reglas del juego desde el inicio del proceso.

Incluir referencias simultáneas a normas generales y específicas en las preguntas del examen, sin aclarar cuál marco normativo debe aplicarse, viola el principio de buena fe porque:

1. Genera incertidumbre sobre el criterio correcto de respuesta
2. Me pone en situación de tener que "adivinar" qué quiere el evaluador
3. Impide que pueda demostrar mi conocimiento real de la normativa vigente.

C. PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA

La confianza legítima es un principio constitucional que protege las expectativas razonables que los ciudadanos depositamos en las actuaciones del Estado. La Corte Constitucional ha establecido que este principio obliga a la administración a respetar las expectativas que ella misma ha generado en los administrados.

D. MI DERECHO DE PETICIÓN (Artículo 23 de la Constitución Política)

El artículo 23 de la Constitución Política garantiza que toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades y a obtener pronta resolución. Este derecho incluye el deber de la administración de responder de fondo, de manera clara, precisa y congruente con lo solicitado.

VULNERACIÓN A MI DERECHO DE PETICIÓN:

1. Falta de respuesta de fondo: La respuesta de la Universidad Libre a mi reclamación NO resuelve el argumento central que planteé, de hecho, en muchas respuestas transcribe la misma

normativa que sustenta mi respuesta, lo cual evidencia que no lo sustentan conforme el caso sino de manera general.

2. Respuesta genérica sin análisis individual: La respuesta utiliza frases genéricas sin analizar específicamente las situaciones planteadas.

Esta forma de responder configura lo que la jurisprudencia constitucional ha denominado "respuesta aparente" o "respuesta de estilo", que no satisface el derecho de petición porque no resuelve de fondo lo solicitado ni responde los argumentos planteados.

E. MI DERECHO A LA IGUALDAD (Artículo 13 de la Constitución Política)

El derecho a la igualdad implica que situaciones iguales deben tratarse de manera igual, y situaciones diferentes deben tratarse de manera diferente. En materia de concursos de mérito, este principio exige que todos los aspirantes seamos evaluados con los mismos criterios y bajo las mismas condiciones.

F. VULNERACIÓN A MI DERECHO A LA IGUALDAD:

1. Patrón de rechazo sistemático: Tengo conocimiento, por conversaciones con colegas del concurso, que las reclamaciones no fueron aceptadas y múltiples aspirantes tuvieron que recurrir a la acción constitucional de la tutela para que se analizara de fondo el caso. Esto sugiere un trato diferenciado y discriminatorio hacia estos los aspirantes.

IV. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Artículo 125 de la Constitución Política:

"Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."

La Sentencia C-372 de 1999 de la Corte Constitucional ha desarrollado este principio así:

"El acceso al empleo público en condiciones de mérito implica que:

1. Los procesos de selección deben ser objetivos, transparentes e imparciales
2. Los criterios de evaluación deben estar claramente definidos y ser conocidos previamente
3. Todos los aspirantes deben ser evaluados con los mismos criterios
4. Las decisiones deben estar debidamente motivadas y ser susceptibles de control
5. No puede haber arbitrariedad ni discrecionalidad injustificada en la valoración del mérito"

En mi caso, se han violado estos cinco elementos:

1. Objetividad: Violada por la contradicción SIMO
2. Transparencia: Violada por no informarme que el módulo de Producción Intelectual no se valoraría

3. Igualdad de criterios: Violada por el patrón de rechazo sistemático
4. Motivación: Violada por la respuesta genérica sin análisis de fondo
5. No arbitrariedad: Violada por desconocer documentos oficiales sin justificación técnica ni jurídica

B. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA APLICABLES

Artículo 209 de la Constitución Política:

"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones."

En mi caso concreto:

- 1. PRINCIPIO DE COHERENCIA:** El Estado debe actuar de manera coherente y consistente, si existe producción normativa para un sector o entidad, dichas normas deben ser la que se tengan por correctas.
- 2. PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD:** El patrón de rechazo sistemático de reclamaciones de aspirantes sugiere falta de imparcialidad en la evaluación.
- 3. PRINCIPIO DE MORALIDAD:** Generar expectativas legítimas a través de un sistema oficial y luego defraudarlas sin explicación satisfactoria es una actuación contraria a la moralidad administrativa.
- 4. PRINCIPIO DE OBJETIVIDAD DEL MÉRITO:** El Art. 125 de la Constitución exige que el acceso sea por mérito. Una prueba que mezcla normas vigentes y derogadas, y que evalúa competencias ajena al cargo, NO mide objetivamente el mérito y viola este principio constitucional fundamental.

V. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

A. LEGITIMACIÓN POR ACTIVA

Estoy legitimada para interponer la presente acción de tutela en tanto:

1. Soy titular de los derechos fundamentales que alego como vulnerados
2. Tengo interés directo en el proceso de selección
3. Resulto directamente afectada por las decisiones acusadas
4. Actúo en nombre propio

5. NO EXISTE OTRO MECANISMO IDONEO PARA LA PROTECCIÓN DE MIS DERECHOS.

B. SUBSIDIARIEDAD

La acción de tutela es procedente porque:

1. No existen otros mecanismos de defensa judicial: La vía contencioso-administrativa de nulidad y restablecimiento del derecho no es eficaz ni idónea porque:
 - Toma entre 1 y 3 años en resolverse
 - Para cuando se decida, el concurso habrá finalizado y los cargos estarán provistos
 - El perjuicio sería irremediable para mí.

Prevé el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 que este amparo no procede "cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (...) la existencia de dichos medios será apreciada en concreto. En cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentran el solicitante".

De esta base parte el requisito de la "subsidiariedad de la tutela" y frente a la procedencia de la acción de tutela contra actuaciones derivadas de un concurso de méritos, ha dicho la Corte Constitucional en Sentencia SU-553 de 2015 que:

la acción de tutela procede de manera excepcional para proteger los derechos fundamentales que resulten amenazados o vulnerados con ocasión de la expedición de actos administrativos en materia de concursos de méritos y, por lo tanto, solamente resulta procedente en dos supuestos: (i) cuando el medio de defensa existe, pero en la práctica es ineficaz para amparar el derecho fundamental, lo que se traduce en un claro perjuicio para el actor; y (ii) cuando se ejerce la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En mi caso, si bien se está atacando un acto administrativo que puede ser demandado ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, ya que define una situación en concreto, sin embargo, acudir a la jurisdicción, no sería un trámite idóneo ni eficaz debido al tiempo que tomaría su resolución. Esto porque, para ese momento, es probable que la lista de elegibles ya se haya expedido, se encuentre en firme y otro candidato haya ocupado la plaza disponible, frustrando así la expectativa de ser nombrada en el cargo para el cual opté, precisamente por la lesión a sus prerrogativas.¹

Ante ese panorama, resulta procedente excepcionalmente la acción de tutela, dado que el medio ordinario, además de ineficaz, luce desproporcionado. Señala la Corte que:

"cuando se trata de concursos de méritos (...) los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no siempre son eficaces, en concreto, para resolver el problema jurídico planteado, pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron (...). En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que [...] a todas luces, no implica el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (...)"²

2. Se trata de un perjuicio irremediable: Mi exclusión de la lista de elegibles por no reconocérseme los 15 puntos de producción intelectual constituye un perjuicio irremediable porque:

¹ C.C., sentencia T-340 de 2020 (...) importante poner de presente que, pese a que se podría sostener que la pretensión de la acción de tutela, se podría satisfacer mediante la solicitud de medidas cautelares, lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra el principio de mérito como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces, trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto de carácter constitucional, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales"

² *Ib*

- Es una oportunidad única: Los concursos de mérito son convocatorias específicas que no se repiten
- Afecta mi derecho fundamental al trabajo y al mínimo vital
- Me impide el acceso a estabilidad laboral mediante carrera administrativa
- Los nombramientos están previstos para enero 2026
- Una vez publicada la lista de elegibles y hechos los nombramientos, no habrá manera de revertir mi situación

3. Jurisprudencia aplicable: La Corte Constitucional ha reconocido reiteradamente la procedencia de la tutela en casos de concursos de mérito cuando se vulnera el debido proceso y existe perjuicio irremediable.

D. INMEDIATEZ

Esta acción de tutela se presenta en forma oportuna porque:

1. La respuesta definitiva a mi reclamación fue recibida en noviembre de 2025.
2. La lista de elegibles está próxima a publicarse.
3. No ha transcurrido tiempo irrazonable desde la vulneración.
5. La interposición inmediata es necesaria para evitar el perjuicio irremediable.

VI. PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados y los argumentos expuestos, solicito respetuosamente al señor Juez:

PRINCIPAL:

1. AMPARAR mis derechos fundamentales al debido proceso, buena fe, confianza legítima, derecho de petición e igualdad.
2. ORDENAR a la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN y a la UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA que se recalcule mi puntaje total de antecedentes, sumando los puntos faltantes.
4. ORDENAR que se actualice mi posición en el escalafón del concurso conforme al nuevo puntaje total.
5. ORDENAR que se me incluya en la lista de elegibles si mi puntaje total lo permite.

SUBSIDIARIA:

6. ORDENAR a los accionados que respondan DE FONDO mi reclamación, explicando específicamente:
 - Cuál es el fundamento técnico y jurídico de la negativa
 - Por qué se incluyen la opción de respuesta con normas generales en las preguntas del examen, cuando deben contestarse con normas específicas
 - Por qué se evalúan competencias ajenas al cargo convocado.

- Por qué mezclaron preguntas en la respuesta a la reclamación que no corresponden a lo señalado en el cuadernillo de respuestas
7. ORDENAR que la nueva respuesta aplique el principio de interpretación favorable al administrado.

VII. PRUEBAS

Solicito respetuosamente al señor Juez tener como pruebas:

DOCUMENTOS QUE APORTO:

1. Mi certificado de inscripción al Proceso Código empleo I-106-M-06- (16) inscripción 01260732.
2. Resultados publicados de pruebas escritas.
3. Mis reclamaciones presentadas en SIDCA sobre preguntas del examen.
4. respuesta universidad libre sobre competencias funcionales y comportamentales.

PRUEBAS A SOLICITAR A LOS ACCIONADOS:

1. Prueba completa de conocimientos funcionales.
2. Mi hoja de respuestas original.
3. Soportes documentales de mi calificación.
4. Estadísticas de aceptación/rechazo de reclamaciones por entidad de origen de los aspirantes
6. Justificación de por qué se incluyen referencias teniéndolas como las correctas cuando existe un régimen específico de carrera y se reglamenta a través de resoluciones de la FGN
7. Justificación de por qué se evalúan competencias de jefe cuando se presenta para un empleo de profesional especializado.

VIII. COMPETENCIA

El conocimiento de la presente acción de tutela corresponde a los Jueces Municipales o del Circuito de Bogotá D.C., en primera instancia, conforme a lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991 y en el Acuerdo PSAA12-10553 de 2012 del Consejo Superior de la Judicatura.

IX. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto:

1. Que no he interpuesto otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos objeto de la presente acción.
2. Que los hechos narrados en esta acción de tutela son ciertos y verificables.

3. Que actuó de buena fe y que esta acción de tutela no tiene propósitos fraudulentos, temerarios ni dilatorios.
4. Que conozco las sanciones establecidas en la ley por el ejercicio abusivo o temerario del derecho de acción de tutela.

X. NOTIFICACIONES

Correo electrónico
Teléfon

XI. ANEXOS

Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

Del señor o señora Juez, atentamente,

CATALINA VARGAS RIVEROS

C.C

Resultados



| | | |
|-------------------------------|--------------------------|---|
| Nombre completo | Número de Identificación | Modalidad |
| LEIDY CATALINA VARGAS RIVEROS | | INGRESO |
| Denominación | Entidad | Nivel Jerárquico |
| PROFESIONAL ESPECIALIZADO II | FISCALÍA | PROFESIONAL |
| Código de empleo | Número de inscripción | Proceso / subproceso |
| I-106-M-06-(16) | | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN / GESTIÓN DE TALENTO HUMANO |
| Salario | | |
| \$ 9.923.984,00 | | |

| | |
|-----------------------------------|---|
| Ubicación de Empleo |  |
| Distribución de las Vacantes |  |
| Requisitos de Participación |  |
| Propósito Principal |  |
| Funciones Esenciales |  |
| Requisitos Mínimos de Educación |  |
| Requisitos Mínimos de Experiencia |  |
| Equivalencia |  |

Pruebas Escritas

| Tipo de pruebas | Puntaje | Estado | Observación | Aspirantes Aprobados | Aspirantes No Aprobados |
|-------------------------|---------|--------|--|----------------------|-------------------------|
| GENERALES Y FUNCIONALES | 78.00 | Aprobó | OBTUVO UN PUNTAJE IGUAL O SUPERIOR AL MINIMO APROBATORIO EN LA PRUEBA ELIMINATORIA POR LO CUAL CONTINUA EN EL CONCURSO DE MERITOS. | 247 | 1590 |
| COMPORTAMENTALES | 66.00 | Aprobó | PUNTAJE DE SU PRUEBA CLASIFICATORIA. | 248 | 0 |

[Cancelar](#)

Gestor Normal | Consulta Avanzada | nombramiento | Concepto 0878 | Circular Conjunta | Decreto Ley 17 | Decreto 1070 | (sin asunto) | SIDCA 3 | reclamación FG | reclamación FG | + | - | ☰ | X

sidca3.unilibre.edu.co/concursosLibre/#/aspiranteMenu/inscribirLst/INGRESO

Aplicaciones

SIDCA

Nombre de usuario: LEIDY CATALINA VARGAS RIVEROS

Selección de Empleo

Selección de Empleo en la modalidad de INGRESO

Para ver sus opciones de OPECE a inscribir de clic en el "+" parte superior derecha de esta pantalla.

| Código Empleo | Denominación de Empleo | Número Inscripción | Modalidad | Nivel Jerárquico | Área | Salario | Departamento Presentación de Prueba | Municipio Presentación de Prueba | Proceso / Sub proceso | Ubicación De La Vacante Por Dirección Seccional | Ciudades De Ubicación De Las Vacantes | Número de vacantes | Estado del Empleo | Estado Liquidación | Acciones | Pa |
|-----------------|------------------------------|--------------------|-----------|------------------|----------|----------------|-------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|---|---------------------------------------|--------------------|-------------------|--------------------|----------|----|
| I-106-M-06-(16) | PROFESIONAL ESPECIALIZADA II | | INGRESO | PROFESIONAL | MISIONAL | \$9,923,984.00 | BOGOTÁ D.C. | BOGOTÁ, D.C. | | INVESTIGACIÓN Y JUDICIALIZACIÓN / GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | | 16 | INSCRITO | PAGADO | | |

Registros por página 10 1 - 1 of 1

◀ Volver

Bogotá D.C. 21 de octubre de 2025

Señores
UNIVERSIDAD LIBRE DE COLOMBIA
Concurso Mérito Fiscalía General de la Nación 2024
Operador del Concurso
Ciudad

Asunto: Reclamación por calificación errónea en examen de mérito – Código empleo I-106-M-06- (16) inscripción 0126073

Leidy Catalina Vargas Riveros, identificada con cédula de ciudadanía No. 1033710475, participante en el concurso de mérito FGN 2024, en ejercicio del derecho de reclamación establecido en el Acuerdo del Proceso de selección, me permito presentar reclamación respecto a los resultados obtenidos en la etapa de prueba escrita.

Hechos:

1. Se publicaron los resultados de la prueba escrita dentro del proceso de mérito 2024 FGN, en el cual obtuve los resultados aproximados de 78 (prueba funcional) y 66 (prueba comportamental).
2. El día 19 de octubre 2025, accedí a las respuestas preliminares de la prueba escrita.
3. En dicha prueba, se calificaron determinadas preguntas de manera errónea y por lo tanto presento la actual reclamación con el fin de obtener la recalificación para obtener el punto correcto, así como, la anulación de determinadas preguntas por planteamiento incorrecto.

Consideraciones:

Una vez revisadas las preguntas del cuadernillo y hojas de respuestas se observa:

RESPECTO A LAS COMPETENCIAS GENERALES

1. En la pregunta No. 12. La respuesta correcta debe ser la “C”, comoquiera que el riesgo ya se materializó y la pregunta se enfoca en las acciones en la salida del proceso. Los controles aplicados son los tipos de control correctivo que ayudan evitar que vuelva a ocurrir, reducir el impacto que restablecen la normalidad de la actividad, es decir que lucha con la ocurrencia del riesgo nuevamente, mitigan el daño y mejoran la gestión del riesgo. Lo anterior encuentra asidero en:

Guía para la Gestión Integral del Riesgo – Versión 7 (2025)

“Control correctivo: accionado en la salida del proceso y después de que se materializa el riesgo, ..., es decir requieren de una serie de acciones que garanticen que se puedan hacer uso en el momento de la materialización, pero no pueden clasificarse como preventivos, ya que sería una sobrevaloración de control que podría generar análisis errados en los niveles de severidad. En consecuencia, si bien estos controles requieren en su diseño que se apliquen actividades con un enfoque preventivo, al ser activados al momento de materialización del riesgo deben ser considerados como controles correctivos no preventivos.”

Vale mencionar que, si la FGN contempla algo distinto, es imposible saberlo porque el tratamiento del riesgo en el sistema de gestión no es de acceso al público, por lo tanto, debe aplicarse la norma general que se establece en las entidades del Estado Colombiano, máxime que, en el Manual del Sistema de Gestión Integral de la FGN (único documento público), se toma como referencia normativa las leyes generales.

Por ende, en atención a las normas, tales como el Decreto 1499 de 2017 que adiciona el Decreto 1083 de 2015 -que resulta ser supletorio conforme el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 909 de 2004- la respuesta correcta es la “C”. De lo contrario, debe ser anularla porque se estaría trasgrediendo el principio de igualdad ya que en el manual de gestión de la FGN, cita que los demás documentos relacionados con el SGI “*Se accede a este documento a través de la Fiscalnet, siguiendo el vínculo Sistema de Gestión Integral*”, mismo que es de ingreso restringido.

2. En la pregunta No. 14, la respuesta correcta es la “C”, comoquiera que, en el Manual del Sistema de Gestión Integral (SGI) de la Fiscalía General de la Nación se establece claramente que los servidores públicos tienen el deber de cumplir con todas las dimensiones del sistema, como parte de su responsabilidad institucional, no solo una dimensión o política de control interno, como lo señala la respuesta que se dispuso como correcta, así:

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión Integral (SGI) de la Fiscalía General de la Nación se ha estructurado e implementado de manera integral... Para lograrlo, ha orientado todos sus procesos, procedimientos, normas y políticas en un escenario de calidad, gracias al compromiso de la Alta Dirección y sus Servidores, los cuales asumieron esta política con responsabilidad.

Todos los procesos interactúan entre sí, sistemáticamente y coherentemente, de tal forma que permiten el cumplimiento de sus objetivos institucionales

*Conscientes de la necesidad de implementar un sistema de gestión integral, que permite una articulación armónica, no sólo entre el **Sistema de Gestión de Calidad y Control Interno**, sino de los demás sistemas creados por la Ley se elaboró el siguiente Manual que sigue los lineamientos de las normas de manera gradual, con el fin de implementar e integrar los requisitos de las normas en sus versiones más recientes, NTC-ISO 9001, NTCGP 1000 – Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTC ISO 14001 - Sistema de Gestión Ambiental (SGA), NTC-OHSAS 18001 – Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional y la NTC-ISO/IEC 17025 - Requisitos Generales para la competencia de los laboratorios de Ensayo y Calibración, así como los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000.*

El presente documento enuncia tanto la política como los objetivos de calidad, establece el alcance del sistema, los requisitos no aplicables, el compromiso de la Alta Dirección, y el mapa de procesos que hace posible el logro de la misión institucional y permite la interacción del sistema...

Una vez oficializado, queda a disposición de todos los Servidores de la Fiscalía General de la Nación, convirtiéndose en una valiosa herramienta de consulta para que todos conozcan y comprendan cómo se da cumplimiento a los requisitos de las normas de calidad citadas en la entidad.

Así las cosas, resulta claro que la aplicación del sistema es general no solo puede limitarse al cumplimiento de determinada dimensión o política, ya que debe ser integral y completo, no resulta coherente elegir cumplir la dimensión relacionada con lo documental, inobservando lo referente a SST en talento humano. Sin mencionar que, el principio recto de inescindibilidad se refiere al principio jurídico según el cual una norma jurídica debe aplicarse en su integridad, sin opción de dividirla.

Sin soslayar que lo establecido en el artículo 32 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, que obliga adoptar el sistema de control interno en su totalidad.

RESPECTO A LAS COMPETENCIAS ESPECIFICAS

1. Revisión pregunta No. 33.

La respuesta correcta es la que marque en la hoja de respuestas y NO la que dispuso el sistema. En el caso claramente dice que el servidor presentó la renuncia e “**insistió**” en ella, es decir ya hubo una petición de retiro. Así las cosas, a pesar de que existan motivos de conveniencia para no aceptar la renuncia debe aceptarse dando aplicación a lo contenido en el artículo 97 del Decreto Ley 020 de 2014 “*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*”, que al tenor dice:

ARTÍCULO 97. Renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el servidor manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, **pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.** La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.

2. Revisión pregunta N. 5

Tal como lo dispone la Resolución 736 del 20 de diciembre de 2023 “*Por medio del cual se adopta la Política de Estímulos, se reglamenta lo relacionado con el Comité de Estímulos y el Programa de Bienestar e Incentivos de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones*”, la respuesta correcta es la “B” como quiera que las situaciones y condiciones de vida dentro del programa de bienestar se encuentran las enunciadas en ese literal (B), misma que fue elegida en mi hoja de respuestas.

3. Revisión pregunta No. 57

La Resolución 0736 de 2023 de la Fiscalía General de la Nación, que establece la política de estímulos de la entidad, no contempló expresamente la posibilidad de otorgar estímulos no pecuniarios a los equipos de trabajo que ocupen el segundo o tercer lugar. Por lo tanto, se concluye que dichos reconocimientos no están permitidos para esos puestos.

Así las cosas, en virtud del principio de legalidad y de la especialidad normativa, no es procedente otorgar estímulos no pecuniarios a los equipos que ocupen el segundo o tercer lugar, ya que no está previsto en la norma especial que regula esta materia.

Tal como se indicó previamente, no se encuentra facultado el Comité de Estímulos para conceder ese tipo de reconocimientos a los equipos que no ocupen el primer lugar. En consecuencia, la respuesta correcta es la opción que marque en la hoja de respuestas, que excluye a los demás equipos de trabajo (B).

4. Revisión pregunta No. 58

Para actualizar la base de formadores, conforme el Plan Institucional de Formación y Capacitación y la Resolución 3331 del 2017 por medio de la cual se crea la Red de Formadores de la FGN- y, dado que en el caso revisado se evidenció que estaba desactualizada dicha base cuyo cronograma se encontraba retrasado, no basta con registrar las funciones y la oferta formativa.

Es indispensable verificar: (i) quiénes han realizado las capacitaciones y (ii) el registro de los listados de asistencia y participación y (iii) registro de capacitaciones realizadas, de hecho el referido plan dispone en la estrategia de formadores, aborda la importancia de identificar a los servidores que han participado como facilitadores en procesos de formación, así como el cumplimiento de los ciclos de formación con el registro de asistencia que están conformados con obligatorios y específicos, entre otros, por lo tanto, resulta también resulta correcta la opción marcada en mi hoja de respuestas (A).

Con esta información se puede determinar con precisión quiénes están activos como formadores, lo que permite consolidar una base confiable y actualizada para la gestión institucional, por lo tanto, es valida la respuesta otorgada en mi hoja de respuestas (A).

5. Revisión pregunta No. 61

Una vez analizado las opciones de respuestas, resulta correcta la encuesta o evaluación de satisfacción consignada en la respuesta “A” la cual marque en la hoja para tal fin.

Esto, con fundamento en el **Plan Institucional de Formación y Capacitación 2025 (PIFC)** de la Fiscalía General de la Nación, que me permite confirmar que la dicha forma de evaluar la satisfacción y **NO** “evaluación de cambio” es la herramienta utilizada para verificar el impacto de las acciones formativas en dicha Institución, así:

Estrategias de medición y evaluación de aprendizajes y resultados

(...)

*Ahora bien, todas las acciones formativas que contribuyen a desarrollar competencias en cualquier modalidad (presencial, virtual, en línea o mixta) cuentan con una **evaluación de la satisfacción** de los estudiantes en la que se indaga sobre (i) la experiencia del participante en el curso; (ii) la relevancia de la acción formativa; (iii) la medida en que el curso propició la reflexión del estudiante; (iv) los aspectos logísticos de realización del curso, y (vi) el desempeño de los formadores. El análisis de estos resultados posibilita detectar áreas de fortaleza y de mejora en las competencias, así como retroalimentar el desempeño de los formadores, ajustar o actualizar contenidos, recursos o actividades de las acciones formativas.*

Así las cosas, de los documentos rectores de capacitación en la FGN (Plan Institucional de Formación y Capacitación y la Resolución 3331 del 2017) **NO** se señala una “evaluación de cambio”, por el contrario, si una de satisfacción, por eso se eligió esta respuesta, la cual es claramente la correcta y por lo tanto valida.

6. Revisión pregunta No. 64

En primer lugar, debe descartarse la respuesta “B” como la correcta, dado que el trabajo remoto en Colombia **NO** es un derecho adquirido y el empleado **NO** puede exigirlo como tal, sino una modalidad laboral que debe ser pactada voluntariamente entre el empleador y el trabajador o empleado público, según lo establece el parágrafo 3 del artículo 7 de la Ley 2121 de 2021 (amplia al sector público).

En segundo lugar, el artículo 17 de la referida ley dispone que “*el empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador remoto, mediante el uso de herramientas tecnológicas u otros medios o mecanismos*” y, conforme la Ley 1259 de 2019 “*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.*” la capacitación es un deber y un derecho de los servidores del estado, por lo tanto, la respuesta correcta es comunicarle al personal la capacitación y que proceda hacerlo, es decir la que se encuentra en la respuesta “C” que fue la marcada en mi hoja de respuestas.

7. Revisión pregunta No. 76.

Conforme el caso, aunque el exmilitar perciba como salario en su nuevo nombramiento en la FGN algo más que dos, dos o menos de dos SMLMV, **NO** hay una restricción legal que limite esta compatibilidad por el monto del salario o naturaleza de la asignación de retiro -que es compatible con la futura asignación de pensión de vejez (si cumpliera los requisitos)- con la afiliación algún fondo pensional privado.

Lo anterior, dado que la reforma pensional aun no entra en vigor y que la Constitución Política en su artículo 128, si bien prohíbe recibir más de una asignación del tesoro público, hay excepciones legales para militares y policías pensionados. Ellos sí pueden recibir asignación de retiro y pensión de vejez simultáneamente. En tal sentido, el artículo 19 de la ley 4¹ de 1992, dispone:

“ARTÍCULO 19. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúense las siguientes asignaciones: (...)

- a) Las percibidas por el personal con asignación de retiro o pensión militar o policial de la Fuerza Pública;

Adicional que, por rentabilidad que otorga el fondo privado y la edad del funcionario si prestó sus servicios en las FF.MM (con o sin reconocimiento de la asignación de retiro) tiene lógica que es más beneficioso el RAIS, ya que no podrá optar posiblemente por su edad a una pensión en Colpensiones y deberá recibir una indemnización sustitutiva que ostensiblemente es mejor en el RAIS (devolución del capital acumulado en su cuenta de ahorro individual, incluidos los rendimientos financieros y el valor del bono pensional, si a éste hubiere lugar).

De igual forma, si no completó el tiempo de servicio en las FF.MM, la expedición del bono pensional puede ser a cualquier fondo privado o público. Al respecto la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL1452-2019, de manera reiterada, establece:

*De acuerdo con el literal b) del artículo 13 de la citada ley, los trabajadores tienen la opción de elegir «libre y voluntariamente» aquel de los regímenes que mejor le convenga y consulte sus intereses, previniendo que, si esa libertad es obstruida por el empleador, este puede ser objeto de sanciones.*²

Por las razones expuestas, aunado que no se encontraba la opción de permitir la elección libre a cualquier fondo pensional, se optó por el fondo privado (RAIS), comoquiera que, su salario no es óbice para obligarlo a afiliarse a Colpensiones y, resulta más beneficioso en **OBSERVANCIA**

¹ Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política.

² Ver sentencias SL 12136 de 2014, SL- 9519 de 2015, SL 19447 de 2017, SL 17595 de 2017, SL-2372 de 2018.

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL-PENSIONAL. De modo que, la opción elegida en mi hoja de respuestas (C) es sumamente valida, ya que supera incluso a la opción que fue erróneamente considerada como tal, por las razones previamente expuestas.

8. Revisión pregunta No. 87.

De acuerdo con el caso, la respuesta correcta es la “B”, dado que, es el pliego de condiciones el documento que fija las reglas del proceso. Tiene su naturaleza jurídica en el artículo 24 de la Ley 80 de 1993 y el Decreto 1082 de 2015, que dispone que el pliego debe incluir:

- Requisitos de participación.
- Criterios de evaluación.
- Condiciones de ejecución.
- Garantías.
- Cronograma y valor del contrato.
- Riesgos y su asignación.
- Supervisión e interventoría.

Por ende, las especificaciones está en el pliego que es la herramienta para que se cumplan con las características técnicas del bien o servicio a contratar, entre otros, los requisitos de calidad, las condiciones de ejecución técnica y los procedimientos, aspectos relevantes deben ser detallados en este documento que es el principal.

RESPECTO A LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Revisión pregunta No. 101.

Ante una situación que requiere intervención profesional, considero fundamental realizar primero un análisis técnico desde mi rol como profesional especialista. Solo después de este ejercicio reflexivo y diagnóstico preliminar, se justifica acudir a otros expertos, a quienes se debe exponer el caso con antecedentes claros, hipótesis de trabajo y posibles alternativas. Esta forma de proceder no solo demuestra interés genuino por el tema, sino también responsabilidad profesional, criterio autónomo y capacidad para liderar procesos colaborativos. En el servicio público, este enfoque garantiza decisiones informadas, eficientes y alineadas con el interés general, por ello la respuesta “A”, también es sumamente valida para el caso planteado.

Revisión pregunta No.104.

Cuando se convoca a una comisión de servicios con el fin de concretar un asunto administrativo, se parte del principio de necesidad, oportunidad y eficiencia en la gestión pública. En este contexto, los acuerdos que se adopten deben quedar debidamente documentados, independientemente de la presencia o ausencia de algunos convocados.

La ausencia de uno o varios participantes no invalida el procedimiento, siempre que se haya garantizado la convocatoria formal, la publicidad de los temas tratados y la posibilidad de participación. En caso de inasistencia, corresponde a la entidad indagar las razones y posteriormente informar a los ausentes sobre las decisiones adoptadas, en cumplimiento del principio de transparencia y del derecho a la información.

Además, si el objetivo de la comisión es resolver o concretar un asunto, no puede quedar supeditado a una revisión posterior por parte de los ausentes, mucho menos con el fin subjetivo y sin justificación alguna de “evitar conflictos” con otras entidades, ya que ello **desnaturalizaría la finalidad de la comisión, además de afectar el interés general por sobreponer el personal.**

Si la revisión documental pudiera hacerse posteriormente sin necesidad de la comisión, entonces no habría justificación para destinar recursos humanos y logísticos a su realización.

En consecuencia, los acuerdos adoptados deben tener efectos administrativos válidos, siempre que se hayan respetado los principios de legalidad, publicidad, participación y debido proceso, y que se garantice la trazabilidad documental de lo actuado, por lo que la respuesta otorgada (**A**) es el correcto.

Revisión pregunta No. 107.

La respuesta correcta es la “**C**”, ya que cuando se ha definido un calendario de tareas como parte de un proceso administrativo, este se convierte en un instrumento de planeación y compromiso institucional, por ende, en el contexto de la administración pública colombiana, el cumplimiento de un calendario de tareas previamente definidas constituye una obligación funcional que se enmarca en los principios rectores de la función administrativa y en los valores éticos del servidor público de la FGN, tales como:

- Eficacia y eficiencia: El servidor público debe cumplir los objetivos institucionales en el tiempo previsto. Alterar el calendario sin justificación afecta la planeación y el logro de metas.
- Celeridad: Las actuaciones deben realizarse con prontitud. Posponer tareas previamente calendarizadas contradice este principio.
- Responsabilidad: Implica asumir las consecuencias de las decisiones y omisiones. No cumplir con lo estipulado puede derivar en responsabilidad disciplinaria.
- Transparencia y publicidad: Las decisiones deben ser claras y accesibles. Cambiar acuerdos sin justificación vulnera este principio.
- Moralidad y buena fe: Actuar con rectitud y respeto por el interés general exige cumplir lo acordado, salvo fuerza mayor o causa legal.

Por tanto:

- No puede ser rediseñado ni modificado arbitrariamente como lo dispone la respuesta B
- El servidor público está obligado a **dar cumplimiento a lo estipulado con antelación**, pues de lo contrario se vulneran los principios de la función pública.
- La modificación injustificada de lo acordado puede constituir una falta disciplinaria, además de afectar la eficiencia institucional y la confianza en la gestión pública.

Revisión pregunta No. 117.

En el ejercicio de la función pública, el servidor debe actuar conforme a los principios constitucionales y legales que rigen la administración, especialmente los de **igualdad, transparencia, legalidad y moralidad**. Cuando una entidad solicita que se le dé **prioridad en la atención de sus trámites**, sin que exista una justificación normativa o técnica, se pone en riesgo la integridad del proceso y la equidad en el trato a los demás usuarios.

Principios vulnerados si se accede a la solicitud

- **Derecho al turno:** Garantiza que los trámites se atiendan en el orden en que fueron radicados, salvo excepciones legales (urgencias, priorización por vulnerabilidad, etc.).
- **Transparencia:** Implica que las decisiones administrativas sean claras, trazables y justificadas. Dar prioridad sin fundamento rompe este principio.

- **Moralidad administrativa:** Actuar con rectitud y sin favorecer intereses particulares.
- **Igualdad:** Todos los ciudadanos y entidades deben recibir el mismo trato ante la administración pública.

Plantear la respuesta c, que es acceder a una solicitud por “prioridad” sin fundamento legal no solo vulnera principios esenciales del servicio público, sino que puede constituir una **falta disciplinaria**. El servidor debe actuar con firmeza, ética y respeto por el orden institucional, garantizando que todos los trámites se atiendan conforme a los principios de legalidad, equidad y transparencia, por ende, respuesta correcta es la “B”.

Revisión pregunta N. 118

En el marco del ejercicio del derecho de petición (artículo 23 de la Constitución Política de Colombia y Ley 1755 de 2015), las entidades públicas tienen la obligación de responder de manera clara, precisa y oportuna a las solicitudes de los ciudadanos. Sin embargo, esta obligación **no implica que la respuesta deba ser satisfactoria en el sentido subjetivo del solicitante**, sino que debe cumplir con los requisitos legales de fondo y forma.

Teniendo en cuenta el caso planteado, se parte de que la respuesta era adecuada, por lo tanto, con base en la información disponible y conforme a la ley, no está obligada a seguir respondiendo indefinidamente si no hay nuevos elementos que justifiquen una nueva actuación.

En conclusión, siendo servidora de la FGN y, comoquiera que se respondió conforme a la ley, no a la satisfacción subjetiva del solicitante, reiterar peticiones sin fundamento nuevo puede vulnerar **los principios de eficiencia y economía**, y no debía establecer como correcta una respuesta que compromete a la función pública sin fundamento. Por lo cual el servidor debe actuar con firmeza, ética y respeto por el interés general, garantizando el derecho de petición sin permitir su uso abusivo.

Revisión pregunta No.122

En el ejercicio de la función pública, el respeto por los canales oficiales de comunicación y atención no es solo una norma operativa, sino una **expresión directa de los principios de transparencia, legalidad, responsabilidad y moralidad administrativa**. Cuando un servidor público, que no tiene funciones de atención al usuario, asume tareas que no le corresponden — como citar directamente a usuarios, proveedores u otros actores— se pueden generar:

- Malentendidos institucionales
- Confusión en la trazabilidad de decisiones
- Riesgos de vulneración de políticas anticorrupción
- Desviación de funciones y responsabilidades

Por ende, la respuesta correcta debe ser la “B”, no puede hacerse la exigencia de citar presencialmente a los usuarios y quebrantar los canales oficiales institucionales, máxime que la misionalidad de la FGN.

Revisión pregunta No. 125

En el caso planteado y el ejercicio de mis funciones como servidor público, reconozco que la veracidad, actualidad y precisión de la información institucional son pilares fundamentales para garantizar la **transparencia administrativa y la confianza ciudadana**.

Por tanto, cuando se identifica que un informe contiene información desactualizada, no es procedente remitirlo en esas condiciones, especialmente si existe la posibilidad de actualizarlo.

En este caso, corresponde dar un plazo razonable a la dependencia responsable para que realice los ajustes pertinentes, sin que ello implique dilación injustificada, pero sí asegurando que el contenido refleje la realidad institucional, tal como se hallaba en la repuesta marcada en mi hoja de respuestas.

Enviar información errónea o desactualizada no **solo vulnera el principio de transparencia**, sino que puede generar **inseguridad jurídica y administrativa**, afectar la toma de decisiones y comprometer la responsabilidad del servidor que remite el documento.

Desde las competencias comportamentales, esta actuación se sustenta en:

- **Compromiso:** Cumplir con las funciones asignadas de manera íntegra y responsable.
- **Diligencia:** Verificar que la información sea correcta antes de su divulgación.
- **Transparencia:** Garantizar que los datos institucionales sean claros, veraces y actualizados.
- **Responsabilidad:** Asumir las consecuencias de las decisiones administrativas y prevenir errores que afecten la gestión pública.
- En este sentido, la función pública no debe verse afectada por el envío de información incorrecta, ya que ello representa un **desgaste institucional** y una desviación de los recursos públicos que deben orientarse al cumplimiento eficiente de los fines del Estado, por lo tanto, la respuesta correcta es la “C”

Revisión pregunta No.128

En el ejercicio de mis funciones como servidor público de la Fiscalía General de la Nación, reconozco que el respeto por los **roles institucionales** y la **jerarquía funcional** es un principio esencial para garantizar la coherencia, la seguridad jurídica y la eficacia administrativa.

Por ello, cuando el líder del proceso se encuentra exponiendo un tema que presenta elementos desactualizados o imprecisos, mi deber como funcionario no es intervenir de manera directa durante la exposición, lo cual podría generar confusión, desautorización o inseguridad institucional.

En cambio, desde la competencia de comunicación efectiva y trabajo en equipo, corresponde realizar un análisis técnico previo, identificar las inconsistencias y proponer los ajustes necesarios en el momento oportuno, antes de que el documento o la información sea remitida oficialmente.

Esta actuación se fundamenta en los valores del servidor público, especialmente:

- **Respeto:** Reconocer la autoridad funcional y actuar con prudencia.
- **Compromiso:** Asegurar que la información institucional sea veraz y actualizada.
- **Diligencia:** Prevenir errores que puedan afectar la gestión pública.
- **Transparencia y responsabilidad:** Garantizar que las decisiones se tomen con base en información correcta y validada.

En este sentido, intervenir sin respetar los canales y momentos adecuados no solo vulnera la estructura organizacional, sino que puede generar **inseguridad jurídica y administrativa**, además de afectar la imagen institucional y la confianza en la gestión pública, por lo tanto la respuesta correcta es la marcada en mi hoja de respuestas.

Revisión respuesta No. 148.

En la redacción del caso planteado se estableció como primer opción buscar “experiencias similares” **de aportes de compañeros**, por lo que, es igualmente valida la respuesta “B”, adicional a la de otras áreas., máxime que se expuso como lo primero que debía realizarse.

Revisión respuesta No. 132

En el marco de un encargo de funciones dentro de la Fiscalía General de la Nación, es fundamental que el servidor público actúe conforme a los principios de **calidad, responsabilidad, transparencia y legalidad**, especialmente cuando se le asigna la elaboración de un informe especializado sobre un proceso que no ha sido debidamente explicado por la titular del cargo. Si la información proporcionada es limitada o superficial, como en el caso de una "corta explicación", resulta **imposible emitir un informe especializado con rigor técnico y jurídico**, sin incurrir en riesgos de **inseguridad jurídica, administrativa o institucional**.

Desde las competencias comportamentales, el servidor debe:

- **Ejercer la responsabilidad** de solicitar apoyo o información complementaria, reconociendo los límites de su conocimiento y experiencia, especialmente si se trata de la **primera vez que asume el encargo**.
- **Actuar con diligencia**, evitando improvisaciones que puedan comprometer la calidad del informe o generar decisiones erradas.
- **Demostrar compromiso**, asegurando que la gestión pública se realice con base en información completa, actualizada y verificable.
- **Respetar la jerarquía funcional**, evitando intervenir de manera inapropiada en exposiciones o decisiones del superior, pero sí proponiendo ajustes técnicos en los momentos adecuados.

Asimismo, el principio de **transparencia** exige que la información que se remite desde la entidad sea clara, veraz y sustentada. Enviar un informe con vacíos o imprecisiones, cuando existe la posibilidad de solicitar apoyo o aclaraciones, **no se ajusta a los estándares de calidad exigidos en la gestión pública**. La gestión pública no admite improvisaciones ni decisiones basadas en información incompleta, por lo tanto, la respuesta correcta es la "C".

Solicito:

1. La revisión detallada de las preguntas enunciadas y su ajuste en la calificación de la prueba mencionada.
2. La corrección del puntaje en caso de comprobarse el error señalado y la nulidad de las preguntas que generen confusión.
3. La actualización de mi posición en el listado de elegibles, si corresponde.

Agradezco la atención prestada y quedo atenta a la respuesta dentro del término legal establecido.

Cordialmente,

LEIDY CATALINA VARGAS RIVEROS
C.C. No.
Código empleo I-1U6-M-06-(16) inscripción 0126073

Bogotá D.C noviembre de 2025

Aspirante

LEIDY CATALINA VARGAS RIVEROS

CÉDULA:

ID INSCRIPCIÓN:

Concurso de Méritos FGN 2024

Radicado de Reclamación No. PE202509000003205

Asunto: Respuesta a reclamación presentada en contra de los resultados de la prueba escrita, 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 **pruebas escritas** destinadas a la evaluación de competencias generales, funcionales y comportamentales, cuyo objeto es verificar los conocimientos, la capacidad, la idoneidad y la potencialidad de los aspirantes admitidos, a efectos de determinar su aptitud para el desempeño eficiente de las funciones y responsabilidades propias del empleo, así como establecer una clasificación conforme a las calidades exigidas para su ejercicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 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 las Pruebas Escritas, 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 19 de septiembre de 2025, se publicaron los resultados preliminares de las pruebas escritas, y, el plazo para presentar reclamaciones se surtió entre las

00:00 horas del 22 de septiembre hasta las 23:59 pm de 26 de septiembre de la presente anualidad.

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

“Estructura de las preguntas y metodología”

“Me permito presentar un reclamo por la presencia de preguntas mal redactadas y respuestas incorrectas sin opción de alguna correcta en las pruebas escritas convocado por la Fiscalía General de la Nación.”

“Solicito respetuosamente la revisión de las preguntas en cuestión y la publicación de las aclaraciones correspondientes. inconsistencias observadas en la aplicación y evaluación de las pruebas comportamentales del concurso convocado por la Fiscalía General de la Nación. Considero que los criterios utilizados no fueron claros ni objetivos, lo que afecta la transparencia del proceso.”

“Solicito respetuosamente una revisión de los resultados y mayor claridad sobre la metodología empleada.”

Adicionalmente, con ocasión de la jornada de acceso al material de pruebas, usted complementó su reclamación, dentro del plazo establecido, específicamente los días 20 y 21 de octubre del presente año, en la que solicitó:

“(...) En dicha prueba, se calificaron determinadas preguntas de manera errónea y por lo tanto presento la actual reclamación con el fin de obtener la recalificación para obtener el punto correcto, así como, la anulación de determinadas preguntas por planteamiento incorrecto.”

“Solicito: 1. La revisión detallada de las preguntas enunciadas y su ajuste en la calificación de la prueba mencionada. 2. La corrección del puntaje en caso de comprobarse el error señalado y la nulidad de las preguntas que generen confusión. 3. La actualización de mi posición en el listado de elegibles, si corresponde (...)”

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

1. En relación con la solicitud de “metodología empleada” sobre la calificación de las pruebas escritas del Componente Eliminatorio (Competencias Funcionales y Generales), se aclara

que la calificación se realiza por grupo de referencia, es decir, de manera independiente para cada codificación de la OPECE.

Esto significa que el desempeño de cada aspirante se compara únicamente con quienes están inscritos en la misma codificación de OPECE, y no con la totalidad de participantes del concurso. Tal como lo establecen la Guía de Orientación al Aspirante y el Anexo Técnico, el puntaje asignado refleja la posición del aspirante dentro de su grupo de referencia (codificación OPECE).

Tal como lo establecen la Guía de Orientación al Aspirante y el Anexo Técnico, el desempeño de cada aspirante se compara únicamente con quienes están inscritos en la misma codificación de OPECE, y no con la totalidad de participantes del concurso. Esto significa que el puntaje obtenido por el aspirante, lo posiciona dentro del grupo de referencia (codificación OPECE).

Para el cálculo de la calificación del grupo de referencia al que pertenece, se utilizó el método de puntuación directa, donde, a partir del desempeño del aspirante en la prueba se asigna un valor numérico en una escala de 0,00 a 100,00 con dos decimales truncados. El cálculo mediante este método se encuentra definido formalmente por:

$$PD = \left(\frac{X_i}{n_k} \right) * 100$$

Donde:

PD: Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i : Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

n_k : Es el Total de Ítems en la prueba.

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final en el componente eliminatorio de las pruebas escritas debe utilizar los siguientes valores:

| | |
|---|-----|
| X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba | 78 |
| n_k : Total de ítems en la prueba | 100 |

Por lo anterior, su puntuación en el componente eliminatorio de la prueba escrita es:

78.00

Cabe mencionar que, la metodología de calificación utilizada asegura que la posición dentro del grupo de referencia (codificación de OPECE) se mantenga en consonancia con el número de aciertos obtenidos por cada aspirante. En otras palabras, un menor número de aciertos en cada prueba siempre resulta en una puntuación final más baja. Esta calificación, que refleja el desempeño del aspirante, será igual para los aspirantes del grupo de referencia que hayan obtenido el mismo número de aciertos.

Es importante recordar, que las pruebas sobre competencias Generales y Funcionales tienen un carácter eliminatorio, razón por la cual el puntaje en la prueba de Competencias Comportamentales solo es publicado para aquellos aspirantes que superaron el Puntaje Mínimo Aprobatorio (PMA) de 65.00 puntos de 100 posibles.

Por lo anterior, se le informa que, para la calificación del componente clasificatorio, se utilizó el método de puntuación directa, en una escala de 0,00 a 100,00 con dos decimales truncados. El cálculo de las puntuaciones mediante el método de puntuación directa está definido formalmente por:

$$PD = \left(\frac{X_i}{n_k} \right) * 100$$

Donde:

PD: Es la Calificación en la Prueba del aspirante.

X_i: Es la Cantidad de Aciertos del aspirante en la prueba.

n_k: Es el Total de Ítems en la prueba.

Teniendo en cuenta lo anterior, para obtener su puntuación final en el componente clasificatorio de las pruebas escritas, debe utilizar los siguientes valores:



X_i : Cantidad de aciertos obtenidos en la prueba **33**

n_k : Total de ítems en la prueba **50**

Por lo anterior, su puntuación en el componente clasificatorio es:

66.00

2. Para responder la inquietud relacionada con “*(...) preguntas mal redactadas y respuestas incorrectas sin opción de alguna correcta (...)*”, es importante subrayar que las pruebas del *Concurso de Méritos FGN 2024* cuentan con los más altos estándares de calidad en construcción de pruebas, dada la experiencia del operador encargado de la ejecución del Concurso de Méritos FGN2024 en este campo, por esta razón se cuenta con un equipo de trabajo altamente calificado para la construcción de pruebas por competencias laborales, para que, de esta manera, se garantice que en términos de medición, se guarde la coherencia entre las preguntas que conforman cada cuadernillo de pruebas, y los contenidos temáticos que debe dominar el aspirante, de acuerdo con el empleo al que se presenta.

En cuanto al proceso de construcción de las pruebas escritas y sus respectivos ítems, es pertinente aclarar que la Unión Temporal fue responsable del diseño y construcción de estos bajo el formato de Prueba de Juicio Situacional (PJS). Con base en lo anterior, se desarrollaron las distintas fases, las cuales se describen a continuación:

- **Fase 1.** Análisis de los indicadores y su definición operacional: en la etapa de planeación del concurso de méritos, la Fiscalía General de la Nación (FGN), realizó la delimitación de los contenidos temáticos de las pruebas, a partir de las características funcionales establecidas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de la FGN y las necesidades de servicio identificadas para las vacantes ofertadas. Seguidamente la Unión Temporal recibió de la FGN la matriz con los ejes temáticos e indicadores identificados para evaluar a los aspirantes en relación con los niveles jerárquicos y empleos a los que se presentan. Posteriormente, la Unión Temporal procedió a realizar un análisis de este listado, con el fin de verificar la pertinencia de los indicadores asociados a cada empleo, en función de la



relación con los indicadores incluidos en cada estructura de prueba, el nivel jerárquico del empleo, y el Manual de Funciones y Requisitos de la Entidad.

- **Fase 2.** Capacitación y entrenamiento del equipo de construcción y validación: una vez definido el grupo de expertos constructores y validadores para la elaboración y validación de los ítems o preguntas (casos y enunciados y alternativas de respuesta con única opción correcta que conformarían las pruebas) se realizaron varias jornadas de capacitación con el fin de unificar aspectos psicométricos, metodológicos y procedimentales relevantes y necesarios para asegurar las calidades técnicas en la construcción. De igual forma, se socializaron los procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información.
- **Fase 3.** Previo a la construcción de los ítems, los indicadores con su definición operacional y la distribución de estos en cada una de las OPECE o empleos fueron asignados a los constructores y validadores, expertos en cada área de conocimiento, quienes realizaron un Análisis Funcional de los empleos, en el que identificaron qué funciones estaban asociadas al indicador asignado y su definición operacional, para proceder a construir y/o validar los ítems.

Este proceso garantizó la calidad de las pruebas, asegurando que midan de manera precisa las competencias y habilidades necesarias para desempeñar las funciones específicas de cada empleo.

- **Fase 4.** Construcción de casos y enunciados: acorde con la definición de cada indicador y la experticia del profesional constructor en los temas relacionados, se realizó la asignación de los indicadores y la cantidad de ítems a construir por indicador; asimismo, se entregaron los insumos correspondientes relacionados con el Manual Específico de Funciones y Requisitos de la FGN, el propósito principal, las funciones esenciales, los requisitos de formación académica y experiencia de los empleos del Concurso de Méritos, con el objetivo de lograr que la construcción refleje la realidad laboral de los empleos que hacen parte del proceso.
- **Fase 5.** Validación de ítems por pares temáticos y metodológicos: la validación de los casos, enunciados y alternativas de respuesta con única opción correcta construidos se realizó mediante la estrategia denominada “taller de validación”, en la cual participaron el constructor (experto temático), dos validadores (expertos temáticos de calidades profesionales y experiencia semejante a la del constructor), el profesional de apoyo (profesional en Psicología que verifica el cumplimiento de la aplicación del formato de

evaluación y lleva control del avance de las estructuras de prueba) y el corrector de estilo (profesional con experiencia en verificación, corrección y redacción de textos académicos), quienes revisaron simultáneamente el contenido de los casos, enunciados y alternativas de respuesta a utilizar en la prueba. De igual manera, con base en los conceptos de los expertos, se realizaron los ajustes correspondientes a cada uno de los ítems que recibieron comentarios durante el taller de validación, para así ser ajustados y proceder con la aprobación.

- **Fase 6.** Una vez fueron aprobados los casos y enunciados en taller de validación, se realizó una última revisión con el apoyo de un profesional “Doble Ciego” (cuarto experto que no ha participado en las fases anteriores), en la cual los ítems fueron aprobados por completo, garantizando que no tuviesen ningún tipo de error técnico, teórico o metodológico.

Una vez los ítems fueron validados en esta última fase, se procede con la etapa de ensamble de las pruebas.

Con base en las fases anteriormente expuestas, se detalla la metodología sobre la que se establece el proceso de construcción de ítems de las pruebas del Concurso de Méritos, por lo que la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos funciona como garante de que ningún ítem de la prueba carece de estructura técnica metodológica y, que mide las competencias y conocimientos del Manual Específico de Funciones y Requisitos de la FGN, para los empleos evaluados; sin dejar de lado la experiencia para la construcción de ítems por parte de los expertos participantes.

Adicionalmente, es necesario mencionar que, posterior a la aplicación de la prueba y antes del proceso de calificación, cada ítem se sometió a un análisis psicométrico por medio del cual se evaluaron sus calidades técnicas, con el fin de garantizar su adecuada inclusión dentro de la calificación para el o los grupos de referencia para los cuales fue aplicado.

3. En atención a la solicitud es necesario precisar que la normativa usada para justificar la construcción de los ítems que fueron aplicados en las pruebas escritas es la que está vigente para los procesos o procedimientos que rigen la misión de la entidad en el momento en que se publicó la Convocatoria que dio inicio al Concurso de Méritos FGN 2024 y, específicamente, durante el desarrollo del proceso de construcción de las pruebas, tal como lo indica el Boletín informativo No. 12 publicado en el aplicativo web SIDCA3 para conocimiento de todos los aspirantes:



Boletín informativo No. 12
concurso
de Méritos FGN 2024

La Fiscalía General de la Nación y la UT Convocatoria FGN 2024 informan que:

La etapa de pruebas escritas se rige por la normatividad vigente al momento de la publicación de la convocatoria que dio inicio al Concurso de Méritos FGN 2024, razón por la cual, la Ley 2477 de 2025 no será objeto de evaluación en la aplicación de la prueba para los aspirantes admitidos en la etapa de VRMCP.

Vale la pena mencionar que los indicadores fueron delimitados operacionalmente con la participación de los expertos contratados por esta Unión Temporal y, con la misma rigurosidad sobre la normatividad, este operador procedió a la construcción de las pruebas.

4. Respecto a su petición de “(...) la anulación de determinadas preguntas por planteamiento incorrecto (...)", es pertinente aclararle sobre el proceso de construcción y validación de pruebas que se da antes de la construcción de ítems:

En la etapa de planeación del Concurso de Méritos, la Fiscalía General de la Nación (FGN), realizó la delimitación de los ejes temáticos a partir de las características funcionales establecidas en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de la FGN para cada empleo en relación con el Grupo o Proceso del SGI donde se encuentra ubicada la vacante. Seguidamente la Unión Temporal recibió de la FGN la matriz con los indicadores establecidos para evaluar a los aspirantes en cada uno de los empleos y sus niveles jerárquicos en los cuales participan. Posteriormente, la Unión Temporal procedió a realizar un análisis de la matriz con el fin de verificar la pertinencia de los ejes temáticos para identificar los indicadores asignados para cada empleo, así como su estructura de prueba y el nivel jerárquico, en relación con el manual de funciones de la entidad.

En consecuencia, se evidencia que los indicadores incluidos en las pruebas planteadas incluyeron las competencias laborales, habilidades y capacidades mínimas requeridas y pactadas con la entidad, lo cual forma parte del Concurso de Méritos FGN 2024

Luego de la aplicación de las pruebas y la información obtenida de las respuestas de los aspirantes (aciertos y desaciertos) en el proceso de calificación, se llevó a cabo el análisis de los ítems, observando que los patrones de respuesta cumplieran con criterios estadísticos de calidad previamente establecidos. En esta etapa del proceso de calificación se analizó cuál fue la relación entre el porcentaje de acierto del ítem y los porcentajes de acierto de toda la prueba, si los ítems tuvieron algún problema de redacción, si algún(os) ítem(s) no era(n) pertinente(s) para el perfil que se evaluó, etc. Los análisis en mención se llevaron a cabo con un equipo de expertos, entre los que se encuentran los expertos constructores y validadores de los ítems, la coordinadora de pruebas, profesional en psicología (psicométrica) y el analista de datos.

Adicional a lo anterior, se realizó la revisión cualitativa de los ítems que no cumplieron con los criterios estadísticos o que fueron reportados en el formato de preguntas dudosas, determinando la eliminación del ítem que no cumpliera con los criterios a cabalidad; de ahí que la calificación definitiva se obtiene después de determinar los ítems eliminados.

Asimismo, para el caso particular de su prueba y luego del análisis descrito, se confirma que los ítems dan cuenta de un comportamiento acorde con los parámetros establecidos dentro del instrumento de evaluación, superando el análisis psicométrico y técnico al cual se exponen.

5. Complementando su solicitud sobre las respuestas que usted considera son correctas o incorrectas le compartimos las justificaciones de esas preguntas de la siguiente manera:

Prueba de competencias funcionales

| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| 5 | C | es correcta, porque, según la Resolución 0985 de 2018, las variaciones de asignación deben pasar por las direcciones correspondientes para que adjunten un concepto de viabilidad de la solicitud y un informe ejecutivo del caso, para que sea el Grupo de Trabajo de Asignaciones Especiales el que finalmente decida. | C | es correcta, porque, según la Resolución 0985 de 2018, las variaciones de asignación deben pasar por las direcciones correspondientes para que adjunten un concepto de viabilidad de la solicitud y un informe ejecutivo del caso, para que sea el Grupo de Trabajo de Asignaciones Especiales el que finalmente decida. |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|---|
| 12 | B | es correcta, porque la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas en su versión 6, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, establece que los controles correctivos son aquellos que se accionan en la salida del proceso y después de que se materializa el riesgo. Entonces, en el caso se indica que se materializó un riesgo y la auditora solicita evidencias de los controles correctivos que fueron accionados, por ende, lo que le corresponde al profesional es “suministrar evidencia del control aplicado en las salidas del proceso para atacar el impacto del riesgo”. | C | es incorrecta, porque proveer evidencia del control aplicado durante las actividades del proceso para atacar la ocurrencia del riesgo, corresponde a los controles detectivos de acuerdo con lo establecido en la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas en su versión 6, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por lo tanto, de acuerdo con la información suministrada en el caso, el profesional debe evidenciar los controles correctivos que fueron accionados, por lo que corresponde entonces, suministrar evidencia del control aplicado en las salidas del proceso para atacar el impacto del riesgo, puesto que el riesgo ya se materializó. |
| 14 | A | es correcta, porque la Fiscalía General de la Nación forma parte de la rama judicial del poder público en Colombia, por lo tanto, de conformidad con lo señalado en el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, la rama judicial, aplicará la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; así mismo, les aplicará las demás políticas de gestión y desempeño institucional en los términos y condiciones en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan. | C | es incorrecta, porque “asegurar que está obligada a adoptar la totalidad de dimensiones y políticas de gestión y desempeño”, contradice lo señalado en el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, las entidades y organismos estatales sujetos a régimen especial, las Ramas Legislativa y Judicial, la Organización Electoral, los organismos de control y los institutos científicos y tecnológicos, aplicarán la política de control interno prevista en la Ley 87 de 1993; así mismo, les aplicará las demás políticas de gestión y |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| | | | | desempeño institucional en los términos y condiciones en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan. Lo que indica que la entidad no está obligada a adoptar la totalidad de dimensiones y políticas de gestión y desempeño. Por lo tanto, lo que corresponde entonces, es afirmar que la Entidad tiene el deber de desarrollar la dimensión y la política de control interno. |
| 33 | B | es correcta, porque la norma establece que la autoridad nominadora, al encontrar razones claras y justificadas para no aceptar la renuncia, debe solicitar su retiro, garantizando así un procedimiento adecuado y respetando el derecho a la defensa y al debido proceso. Lo anterior tiene sustento en el artículo 97 del Decreto Ley 20 de 2014, que señala: "ARTÍCULO 97. Renuncia regularmente aceptada. La renuncia se produce cuando el servidor manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable." | C | es incorrecta, porque desconoce los principios de competencia funcional dentro de la administración pública. Si bien la renuncia es efectivamente una manifestación unilateral de voluntad por parte del servidor público, la aceptación formal de dicha renuncia solo puede provenir de la autoridad nominadora, conforme lo establece el artículo 97 del Decreto Ley 20 de 2014. Esta competencia no puede ser delegada a cualquier otro funcionario, ya que el acto de aceptación es un acto administrativo que debe cumplir con los requisitos formales y sustanciales de validez, incluyendo la firma de la autoridad competente y la determinación de la fecha en que se hará efectiva la separación del cargo. Lo anterior tiene sustento en el artículo 97 del Decreto Ley 20 de 2014, que señala: "ARTÍCULO 97. Renuncia regularmente |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| | | | | aceptada. La renuncia se produce cuando el servidor manifiesta por escrito, en forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable." |
| 57 | C | es correcta porque, esta opción hace alusión de forma adecuada al procedimiento de la otorgación de incentivos grupales para los equipos de trabajo, ya que cuando ocupan las posiciones mencionadas, los equipos de trabajo pueden acceder a la adjudicación de los de incentivos no pecuniarios que se encuentren disponibles dentro del plan. El Decreto 1083 de 2015 argumenta que: "ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y | B | es incorrecta, porque esta opción NO hace alusión de forma adecuada al procedimiento de la otorgación de incentivos grupales para los equipos de trabajo, ya que cuando ocupan las posiciones mencionadas, los equipos de trabajo no deben ser excluidos del otorgamiento de incentivos. El Decreto 1083 de 2015 argumenta que: "ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| | | <p>conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.”</p> | | <p>técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.”</p> |
| 58 | C | <p>es correcta, porque realizar esta acción cumple con el procedimiento establecido con el fin de garantizar la trazabilidad en el desarrollo del programa de capacitaciones, donde es necesario tener soporte de la oferta de servicios de los proveedores de todas las actividades de formación y capacitación programadas y realizadas. Esta información debe corresponder con los requerimientos y estar permanentemente actualizada. Al</p> | A | <p>es incorrecta, porque llevar a cabo esta acción no corresponde a lo dispuesto en la normativa acerca del mantenimiento de la información del desarrollo del programa, donde las fechas de las capacitaciones no dan mayor soporte para la actualización de la base de proveedores de acciones formativas. Por lo tanto, se debe llevar un archivo donde se registre toda la información correspondiente a la oferta de</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|---|----------------------------------|---|---|
| | <p>respecto, el Decreto Ley 1567 de 1998 establece que "ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: [...] g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad". Por su parte, el Plan Institucional de Capacitación (FGN, 2025) establece que "Para garantizar la realización de las acciones formativas, la DAE constituyó la Red de Formadores mediante la Resolución 03331 de 2017. Dicho instrumento estipuló las funciones de los formadores y su participación en los cursos diferentes modalidades, a saber, presencial, virtual, en línea y mixta. La Red está conformada por expertos temáticos con vocación docente que apoyan los procesos educativos y de gestión del conocimiento que impulsa la Dirección. Por consiguiente, la DAE ha diseñado diferentes acciones formativas con el propósito de brindar a los formadores todas las herramientas necesarias para ejercer la labor docente bajo el enfoque pedagógico de la dependencia".</p> | | <p>servicios, tanto de las acciones programadas como de las realizadas, tal y como lo dispone el Decreto Ley de 1998: "ARTÍCULO 11. Obligaciones de las Entidades. Es obligación de cada una de las entidades: [...] g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad". De igual manera, el Plan Institucional de Capacitación (FGN, 2025) establece que "Para garantizar la realización de las acciones formativas, la DAE constituyó la Red de Formadores mediante la Resolución 03331 de 2017. Dicho instrumento estipuló las funciones de los formadores y su participación en los cursos diferentes modalidades, a saber, presencial, virtual, en línea y mixta. La Red está conformada por expertos temáticos con vocación docente que apoyan los procesos educativos y de gestión del conocimiento que impulsa la Dirección. Por consiguiente, la DAE ha diseñado diferentes acciones formativas con el propósito de brindar a los formadores todas las herramientas necesarias para</p> | |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| 61 | B | <p>es correcta, porque con el fin de establecer el impacto del plan de capacitaciones y sus actividades en la entidad, es necesario evaluar los cambios que se han presentado en el desempeño del personal con relación a su cargo. Esta es la base del indicador de Efectividad. En este aspecto, la Guía para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC (2021) establece que “Esta evaluación se relaciona con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por lo tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación”. Además, el Plan Institucional de Capacitación de la Fiscalía General de la Nación (2025) establece: “4.6. Evaluación de la gestión: Indicadores de la DAE en el sistema de indicadores institucional La medición y el seguimiento de las acciones formativas son necesarios para garantizar la efectividad y el impacto de los programas de</p> | A | <p>ejercer la labor docente bajo el enfoque pedagógico de la dependencia”.</p> <p>es incorrecta, porque la evaluación del grado de satisfacción tiene que ver con el seguimiento a los resultados de la gestión realizada, aplicada al personal para este tipo de seguimiento que se identifica con el indicador de Eficacia. La Guía para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación PIC (2021) establece que “El indicador de Eficacia mide la relación entre los objetivos planeados y el éxito de estos, frente a la satisfacción del usuario que demanda el producto o el servicio, estos miden los resultados del PIC”. La evaluación que mide el impacto del programa tiene que ver con el seguimiento al desempeño y cómo esta mejora una vez se ejecuta el programa, mostrando su efectividad. En este sentido, la Guía plantea que “Esta evaluación se relaciona con indicadores de efectividad, ya que este tipo de indicador refleja la medida del impacto de los productos o los servicios en el objetivo; por lo tanto, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| | | formación y capacitación. Este proceso asegura que los objetivos de aprendizaje se cumplan y que los recursos se utilicen eficientemente". | | participantes han adquirido a través de la capacitación". Además, el Plan Institucional de Capacitación de la Fiscalía General de la Nación (2025) establece: "4.6 Evaluación de la gestión: Indicadores de la DAE en el sistema de indicadores institucional La medición y el seguimiento de las acciones formativas son necesarios para garantizar la efectividad y el impacto de los programas de formación y capacitación. Este proceso asegura que los objetivos de aprendizaje se cumplan y que los recursos se utilicen eficientemente". |
| 64 | B | es correcta, porque llevar a cabo esta acción demuestra el cumplimiento del deber de la entidad de incluir a todo el personal en el Plan de Capacitación sin importar su tipo de vinculación o modalidad de trabajo, ya que este es un derecho adquirido como miembro de la entidad. En este sentido, el Decreto 1227 de 2022 establece: "ARTÍCULO 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes: 1. El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo: 1.11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad. | C | es incorrecta, porque realizar esta acción contraviene lo establecido en cuanto a la participación del personal que trabaja en modalidad de trabajo remoto en las actividades de la entidad. No hay correspondencia entre la modalidad de trabajo y la programación, como tampoco del cronograma de actividades con la definición del personal a través de los contenidos. Se requiere, pues, de un proceso estructurado al cual todos los servidores de la entidad tienen derecho a participar sin importar su tipo de trabajo, ya sea virtual o presencial. Por lo tanto, es obligación de la entidad garantizar este derecho y la participación. En este sentido, el Decreto 1227 de 2022 establece "ARTÍCULO |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| | | Por su parte, El Plan Nacional de Capacitación (2023) establece que “La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados”. | | 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes: 1. El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo: 1.11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad. Por su parte, El Plan Nacional de Capacitación (2020) establece que “La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados”. |
| 76 | A | es correcta, porque atendiendo a las particularidades del caso, esto es, que sería la primera vez que el conductor se vincula al sistema de Pensiones y que su asignación salarial básica será de dos salarios mínimos, le corresponde aportar al pilar contributivo de prima media del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen común, | B | es incorrecta, porque habida cuenta de las particularidades del caso, esto es, que será un afiliado al sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común y que su salario será de 2 SMMLV, pertenece al pilar contributivo de prima media del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, Invalidez y Muerte de origen |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>administrado por Colpensiones. Lo anterior tiene su sustento en el inciso tercero del artículo 3 de la Ley 2381 de 2024, que dice: "ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL INTEGRAL PARA LA VEJEZ, INVALIDEZ Y MUERTE DE ORIGEN COMÚN. El Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, invalidez y muerte de origen común, está estructurado por los siguientes pilares: Pilar Solidario, Pilar Semicontributivo, Pilar Contributivo que se integra por el Componente de Prima Media y el Componente Complementario de Ahorro Individual y el Pilar de Ahorro Voluntario, así: Su estructura se detalla de la siguiente manera: (...) Pilar Contributivo: Está dirigido a los(as) trabajadores(as) dependientes e independientes, servidores(as) públicos y a las personas con capacidad de pago para efectuar las cotizaciones, que les permita acceder a una pensión integral de vejez, invalidez o sobrevivientes en el sistema y demás prestaciones establecidas en la presente ley. Este pilar lo componen: Pilar Contributivo en su Componente de Prima Media: Está integrado por todas las personas afiliadas al sistema y recibirá las cotizaciones por parte de los ingresos base de cotización entre un (1) smlmv y</p> | | <p>común, administrado por Colpensiones, y por ende deben hacerse sus aportes a esa administradora. Lo anterior tiene su sustento en el artículo 12 de la Ley 2381 de 2024, que dice: "ARTÍCULO 12. CARACTERÍSTICAS GENERALES FRENTE A LA AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN AL SISTEMA. Son características generales en materia de afiliación y cotización del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez: 1) La afiliación es obligatoria para todos(as) los(as) trabajadores(as) dependientes, independientes y rentistas de capital en el Pilar Contributivo; quienes tengan un Ingreso Base de Cotización que exceda dos punto tres (2.3) smlmv deberán seleccionar su Administradora de Fondo de Pensiones en el Componente Complementario de Ahorro Individual de dicho Pilar Contributivo. No obstante, quienes ya se encuentren afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones antes de la vigencia de esta ley no requerirán adelantar una nueva afiliación. 2) La afiliación al Pilar Contributivo implica la obligación de realizar los aportes que se establecen en la presente ley. 3) No existirá una edad máxima para poder acceder al Sistema de Protección Social</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|---|
| | | <p>hasta dos punto tres (2.3) smlmv. Las prestaciones en este pilar se financian con recursos del Fondo Común de Vejez y a través de un mecanismo de prestación definida, y el Fondo de Ahorro del Pilar Contributivo que se crea con la presente ley." Es de señalar que el artículo 12 de la precitada norma sigue vigente pese a la declaratoria de suspensión parcial de la ley, esto en virtud del auto 841/25 de la H. Corte Constitucional, M.P. Dr. Jorge Enrique Ibañez Najar.</p> | | <p>Integral para la Vejez. 4) La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA o el mecanismo que haga sus veces, liquidará, recaudará y distribuirá el valor total del recaudo de los aportes a las Administradoras de los Componentes y Pilares del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez. 5) El límite máximo de la base de cotización será de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, de acuerdo con la reglamentación legalmente establecida. 6) Las cotizaciones son obligatorias en el Pilar Contributivo para quienes devenguen ingresos iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal vigente". Es de señalar que el artículo 12 de la precitada norma sigue vigente pese a la declaratoria de suspensión parcial de la ley, esto en virtud del auto 841/25 de la H. Corte Constitucional, M.P. Dr. Jorge Enrique Ibañez Najar. En todo caso debe afiliarse a COLPENSIONES, y solo si su salario excediera los 2.3 smmlv, podría aportarse al Pilar Contributivo en su Componente Complementario de Ahorro Individual, y como este no es el caso, dado el salario del conductor, no procede girar suma alguna a un fondo de pensiones privado.</p> |
| 87 | C | es correcta, porque la entidad debe establecer en un procedimiento las | B | es incorrecta, porque en los aspectos relacionados con la |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | <p>acciones correspondientes al control y cumplimiento de requisitos en SST dirigidos a los contratistas y proveedores específicamente en la selección y evaluación de los mismos. El Decreto 1072 de 2015 en el Artículo 2.2.4.6.27, dispone “Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) por parte de la empresa”. Por su parte, la Resolución 0312 de 2019 dispone que “, la organización debe “Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios”. Así mismo, se debe “Verificar la existencia de un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de productos y servicios y constatar su cumplimiento”.</p> | | <p>Seguridad y Salud en el Trabajo, el diseño de un pliego de requisitos para ejecutar licitaciones no tiene soporte. La responsabilidad del empleado es documentar el procedimiento que de cumplimiento a los requisitos del SGSST en el proceso de selección y evaluación de proveedores y contratistas únicamente en estos aspectos. En este sentido, el Decreto 1072 de 2015 Artículo 2.2.4.6.27, establece “Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa”. Por su parte, la Resolución 0312 de 2019 dispone que “, la organización debe “Establecer un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras y adquisición de productos y servicios”. Así mismo, se debe “Verificar la existencia de un procedimiento para la identificación y evaluación de las especificaciones en SST de las compras o adquisición de</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | | | productos y servicios y constatar su cumplimiento". |
| 101 | B | <p>es correcta, porque cuando identifica que servidores expertos de la entidad pueden elaborar una propuesta, demuestra iniciativa por establecer una meta clara de preparación para responder adecuadamente ante la situación imprevista. A pesar de no tener la formación técnica especializada, decide compensarla incluyendo una estrategia que nota planeación, estándares personales de calidad y compromiso con el cumplimiento de los objetivos de la entidad. Esta acción preserva la imagen de competencia y experticia que tiene la entidad en los espacios interinstitucionales. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Autogestión descrita como: "La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos. Implica la automotivación, un "puedo hacerlo"". Así como, el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Establece metas personales, hace planes, y establece altos estándares para sí mismo". Lo anterior, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que conforman la planta de personal de</p> | A | <p>es incorrecta, porque examinar los motivos por los cuales se suman conceptos técnicos al comité, es una postura reactiva ya que no contribuye directamente a resolver la necesidad práctica de preparación para los temas en la siguiente sesión. Tampoco establece una ruta de acción personal, ni propone un plan concreto para enfrentar la situación, lo cual implica que no se fija metas, ni actúa con anticipación. Además, postergar la toma de responsabilidades sin una clara solución y solo proponiendo debates, es una opción poco adecuada puesto que dilata las decisiones y la efectividad de las sesiones. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Autogestión descrita como: "La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos. Implica la automotivación, un "puedo hacerlo"". Así como tampoco, el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Establece metas personales, hace planes, y establece altos estándares para sí mismo". Lo anterior, según el Manual Específico de Funciones y</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|---|
| | | la Fiscalía General de la Nación, versión 5, 2024. | | Requisitos de los Empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, versión 5, 2024. |
| 104 | B | es correcta, porque al sugerir propuestas de consenso el servidor toma control de la situación adversa proponiendo estrategias viables para avanzar con los asistentes presentes, asegurando que los acuerdos se formalicen de manera documentada. Esta gestión anticipa la validación futura, lo que demuestra planeación, uso de habilidades interpersonales y adaptación a las condiciones cambiantes teniendo en cuenta los objetivos. Además, evidencia autonomía en la toma de decisiones y responsabilidad al garantizar la trazabilidad del proceso. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia "Autogestión" descrita como: "La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos. Implica la automotivación, un "puedo hacerlo"". Así como, el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Usa métodos, habilidades y estrategias a través de los cuales puedan dirigirse hacia el logro de sus objetivos con autonomía de gestión". Lo anterior, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los | A | es incorrecta, porque proponer conocer los motivos de quienes NO asisten a las sesiones genera demora innecesaria y paraliza el proceso, más aun considerando que son las últimas semanas del comité y existe presión por cerrar compromisos. Por tanto, esta opción debilita la autonomía del servidor pues se centra en buscar explicaciones de terceros. Además, la idea de aclarar acuerdos sin los actores clave resulta contraproducente, ya que genera inconsistencias en la toma de decisiones y compromete la validez de los resultados del comité. Por lo anterior, NO se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia "Autogestión" descrita como: "La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos. Implica la automotivación, un "puedo hacerlo"". Así como tampoco, el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Usa métodos, habilidades y estrategias a través de los cuales puedan dirigirse hacia el logro de sus objetivos con autonomía de gestión". Lo anterior, según el |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| | | Empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, versión 5, 2024. | | Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, versión 5, 2024. |
| 107 | B | es correcta, porque estructurar las tareas para enfocarse en los expedientes más complejos demuestra criterio y capacidad para reorganizar el trabajo con el fin de sostener los resultados esperados, evidenciando compromiso con su rendimiento institucional. Además, establecer un sistema propio de seguimiento contribuye al mantenimiento de altos estándares de calidad, lo cual es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de manera autónoma. Esta opción representa un ejercicio de autogestión, en el que se ajustan metas y planes personales de forma proactiva frente a un nuevo contexto. Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Autogestión descrita como: "La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos. Implica la automotivación, un "puedo hacerlo"". Así como, el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Establece metas personales, hace planes, y establece altos estándares para sí mismo". Lo anterior, según el | C | es incorrecta, porque cumplir con lo asignado para mantener los niveles de calidad resulta inconsistente cuando detecta que los plazos de trabajo no se van a cumplir y no toma acciones inmediatas, lo que demuestra falta de gestionar una planificación y no ajusta sus metas según el contexto. Con esta respuesta se limita también a documentar observaciones para el futuro, sin resolver la situación actual, ignorando el impacto negativo que conlleva esta decisión. Por lo anterior, no se evidencia el cumplimiento de la definición de la competencia Autogestión descrita como: "La autogestión pretende el empoderamiento de los individuos para que cumplan objetivos por sí mismos. Implica la automotivación, un "puedo hacerlo"". Así como tampoco, el cumplimiento a la conducta asociada a dicha competencia, la cual se describe como: "Establece metas personales, hace planes, y establece altos estándares para sí mismo". Lo anterior, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que conforman la planta de personal de |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, versión 5, 2024. | | la Fiscalía General de la Nación, versión 5, 2024 |
| 117 | C | es correcta, porque ante la solicitud hecha por la otra dependencia de la entidad, el aspirante opta por delegar a un servidor de su equipo para que se haga cargo del requerimiento dado, ya que el informe resulta importante para la entidad, de esta manera demuestra que reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros, pues una vez reconoce las necesidades y la importancia que tiene los insumos a cargo de su equipo de trabajo, dispone los recursos necesarios para satisfacer dicho requerimiento. Por lo anterior, el evaluado demuestra que cuenta con la competencia de orientación al usuario y al ciudadano, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” específicamente la conducta asociada de “Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.”. | B | es incorrecta porque ante la solicitud hecha por la otra dependencia de la entidad, el aspirante opta por proponer una alternativa con la cual demuestra que no se orienta a identificar las necesidades y particularidades de cada solicitud, por el contrario, su respuesta es generalizada, desconociendo el impacto que tendrán sus decisiones en el funcionamiento de la otra área y de la entidad. Pues únicamente menciona los tiempos establecidos, pero no satisface la necesidad expuesta, evidenciando que no reconoce la influencia de su gestión en el funcionamiento de la organización. Por lo anterior, el evaluado demuestra que no cuenta con la competencia de orientación al usuario y al ciudadano, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” específicamente la conducta |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | | | asociada de “Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.”. |
| 118 | B | es correcta porque en la queja expuesta por el usuario, donde solo menciona que fue malinterpretada la primera solicitud, pero no da explicaciones de cuál aspecto es el sobre el que se debe hacer ampliación de la información. El servidor muestra disposición para resolver el problema informando que lo mejor es complementar su requerimiento. Con esto el servidor solicita que detalle la información que requiere mediante un nuevo requerimiento. Por lo anterior, el evaluado demuestra que cuenta con la competencia de orientación al usuario y al ciudadano, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” específicamente la conducta asociada de “Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.”. | C | es incorrecta porque ante la queja expuesta por el ciudadano, el aspirante opta por justificar el procedimiento que ejecutaron los funcionarios de la entidad, no plantea un posible enfoque de mejora del proceso que sirva para ocasiones futuras similares. Además, con esta alternativa, el aspirante denota una falta de empatía, pues no entiende la posición del usuario y, por ende, no genera alternativas de solución. Por otro lado, con esta opción se desdibuja la misión de la entidad. Por lo anterior, el evaluado demuestra que no cuenta con la competencia de orientación al usuario y al ciudadano, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” específicamente la conducta asociada de “Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.”. |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| 122 | A | <p>es correcta, porque ante la necesidad expuesta por el proveedor, pese a que es reiterativa, el aspirante opta por plantear un canal de atención el cual le permita tener un acercamiento directo con este para poder responder de manera eficiente y oportuna las dudas que presenta, sin importar que le haya tratado de aclarar las dudas en diferentes oportunidades. De esta manera evidencia que plantea diferentes canales de atención que le permitan atender las dudas a satisfacción. Por lo anterior, el evaluado demuestra que cuenta con la competencia de orientación al usuario y al ciudadano, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” específicamente la conducta asociada de “Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas”.</p> | B | <p>es incorrecta, porque ante la necesidad expuesta por el proveedor, pese a que es reiterativa, el aspirante opta por solicitarle que revise la información que ya se le compartió, con lo cual denota un desinterés por atender las dudas persistentes que este presenta, por el contrario, su propuesta consiste en que este sea cuidadoso en revisar la documentación que ya tiene. Adicionalmente, el servidor debe atender a satisfacción todas las dudas que surjan. Por lo anterior, el evaluado demuestra que no cuenta con la competencia de orientación al usuario y al ciudadano, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad” específicamente la conducta asociada de “Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas”.</p> |
| 125 | A | es correcta, porque al consolidar el informe general, el profesional decide incluir los datos reportados, pero deja una nota aclaratoria sobre | C | es incorrecta, porque el profesional decide postergar la inclusión del reporte con dificultades, priorizando los demás reportes del |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|---|
| | | <p>las diferencias detectadas con los documentos de soporte. Esta acción evidencia una actitud transparente, ya que permite avanzar con la entrega del informe sin ocultar las inconsistencias encontradas, y deja registro verificable de que hay una parte que requiere revisión adicional. Además, promueve la trazabilidad del proceso y brinda a los destinatarios del informe la información necesaria para una interpretación adecuada. Lo anterior evidencia la competencia de Transparencia, que es definida como “Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y facilitar el acceso a la información”, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación, 2024, pág. 135. Asimismo, se observan conductas como: “Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos” y “Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora”. Finalmente, la decisión del servidor se ajusta a la definición de Naessens (2010), quien plantea que “Es la capacidad de actuar de manera franca o abierta, mostrándose tal</p> | | <p>informe. Aunque parece una forma de ganar tiempo, esta acción omite una parte de la información relevante del proyecto sin dejar constancia del motivo, lo que genera un vacío informativo y limita la comprensión del conjunto del informe. Adicionalmente, el servidor deja a criterio del equipo que entregó el reporte la decisión de ajustarlo o no, a pesar de conocer claramente el error. La transparencia no se limita a entregar lo que está listo, sino a garantizar que se comunique de forma clara qué partes están en revisión o presentan problemas. Lo anterior NO evidencia la competencia de Transparencia, que es definida como “Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y facilitar el acceso a la información”, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación, 2024, pág. 135. Tampoco se evidencian conductas como: “Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos” ni “Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables”. Finalmente, la decisión del funcionario NO se ajusta a la definición de Naessens (2010),</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | cual es y sin ocultar nada. También se refiere a la cualidad de un individuo que busca actuar con claridad de tal manera que su comportamiento se adapte a cierto conjunto de reglas y estándares de conducta. Además, la transparencia es un concepto relacionado con la capacidad de brindar información real, la cual pueda ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que éstos pueden tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información”. | | quién plantea que “Es la capacidad de actuar de manera franca o abierta, mostrándose tal cual es y sin ocultar nada. También se refiere a la cualidad de un individuo que busca actuar con claridad de tal manera que su comportamiento se adapte a cierto conjunto de reglas y estándares de conducta. Además, la transparencia es un concepto relacionado con la capacidad de brindar información real, la cual pueda ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que éstos pueden tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información”. |
| 128 | C | es correcta, porque ante la presentación de un indicador desactualizado como resultado final, el profesional interviene para aclarar constructivamente que el dato mostrado corresponde a una versión previa y que requiere actualización. Esta decisión refleja un compromiso con la entrega de información precisa, oportuna y verificable, incluso si esto implica señalar un error durante una reunión. Con ello, el profesional garantiza que quienes participan en el espacio cuenten con datos reales para el análisis del programa y la toma de decisiones. Lo anterior evidencia la competencia de Transparencia, que es definida como “Hacer uso responsable y | A | es incorrecta, porque el profesional decide esperar a que termine la reunión y sugerir al jefe actualizar el indicador antes de compartir el informe, sin corregir la información en el espacio en el que fue presentada de forma errónea. Aunque la intención puede ser resolver el error antes de que se comparta el informe, esta decisión mantiene en silencio una inconsistencia frente a personas que están presentes en la reunión y se quedarán con un dato incorrecto. La transparencia exige actuar oportunamente en los espacios donde la información tiene efectos directos. Lo anterior NO evidencia la competencia de Transparencia, que es definida como “Hacer uso |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|--|
| | | <p>claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y facilitar el acceso a la información”, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación, 2024, pág. 135. Asimismo, se evidencian conductas como: “Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos” y “Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora”. Finalmente, la decisión del profesional se ajusta a la definición de Naessens (2010), quien plantea que “Es la capacidad de actuar de manera franca o abierta, mostrándose tal cual es y sin ocultar nada. También se refiere a la cualidad de un individuo que busca actuar con claridad de tal manera que su comportamiento se adapte a cierto conjunto de reglas y estándares de conducta. Además, la transparencia es un concepto relacionado con la capacidad de brindar información real, la cual pueda ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que éstos puedan tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información”.</p> | | <p>responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y facilitar el acceso a la información”, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación, 2024, pág. 135. Tampoco se observan conductas como: “Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora” ni “Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos”. Finalmente, la decisión del profesional NO se ajusta a la definición de Naessens (2010), quien plantea que “Es la capacidad de actuar de manera franca o abierta, mostrándose tal cual es y sin ocultar nada. También se refiere a la cualidad de un individuo que busca actuar con claridad de tal manera que su comportamiento se adapte a cierto conjunto de reglas y estándares de conducta. Además, la transparencia es un concepto relacionado con la capacidad de brindar información real, la cual pueda ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que éstos puedan tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información”.</p> |

| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|---|-------------------------|--|
| 132 | A | <p>es correcta, porque ante la solicitud hecha por el jefe del informe técnico especializado, el aspirante opta por revisar lo que le fue explicado por su compañera para incorporar lo aprendido en desarrollo de la labor que le fue encomendada, acción con la cual demuestra que integra y aplica la información que recibió a sus labores, denotando que cuenta con la capacidad para asimilarla y aplicarla correctamente. Por lo anterior, el evaluado demuestra que cuenta con la competencia de aprendizaje continuo, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Adquisición permanente de nuevos conocimientos y desarrollo de destrezas y habilidades” específicamente la conducta asociada de “Asimila nueva información y la aplica correctamente”.</p> | C | <p>es incorrecta, porque ante la solicitud hecha por el jefe del informe técnico especializado, el aspirante opta por solicitar apoyo de una persona justificándose en que es la primera vez que va a hacer esta labor, lo cual denota que emprende acciones con las cuales no pone en práctica lo que aprendió durante el proceso de empalme, no refleja iniciativa de aprendizaje, ya que transfiere la responsabilidad a otros sin intentar transferir lo explicado a su quehacer laboral. Lo cual no promueve el desarrollo de nuevas destrezas o habilidades. Por lo anterior, el evaluado demuestra que NO cuenta con la competencia de aprendizaje continuo, la cual se define por el diccionario de competencias comportamentales de la Fiscalía General de la Nación como “Adquisición permanente de nuevos conocimientos y desarrollo de destrezas y habilidades” específicamente la conducta asociada de “Asimila nueva información y la aplica correctamente”.</p> |
| 148 | C | <p>es correcta, porque ante la solicitud de construir una propuesta técnica coherente con el propósito del proyecto, el profesional revisa la documentos de otras áreas para definir el contenido de su propuesta. Esta acción refleja una conducta que implica analizar insumos disponibles, contrastar</p> | B | <p>es incorrecta, porque ante la solicitud de construir una propuesta técnica coherente con el propósito del proyecto, el profesional decide adoptar los elementos sugeridos por sus compañeros e integrarlos directamente en la formulación del documento. Aunque esta conducta</p> |



| Ítem | Respuesta correcta | Justificación respuesta correcta | Respuesta del aspirante | Justificación de la respuesta escogida por la aspirante |
|------|--------------------|--|-------------------------|---|
| | | <p>metodologías y tomar decisiones informadas que le permitan avanzar en la estructuración del proyecto de forma estratégica y argumentada. Lo anterior evidencia la competencia de toma de decisiones, que es definida como “elegir entre varias opciones para solucionar un problema”, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación, 2024, pág. 144. Asimismo, se evidencia el cumplimiento de conductas del mismo manual asociadas a la competencia definida, como: “elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados” y “analiza de un modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en la información relevante”. Finalmente, la opción elegida está alineada a las definiciones de Alles (2009) y Rodríguez (2021), quienes plantean que la toma de decisiones es un proceso en el que los individuos o grupos analizan diversas variantes u opciones, consideran las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización, para identificar la mejor decisión y curso de acción que permita solucionar de forma efectiva un problema, oportunidad o riesgo.</p> | | <p>refleja apertura a escuchar las experiencias de sus compañeros, NO evidencia un proceso reflexivo ni un análisis comparativo que le permita seleccionar de manera fundamentada los insumos pertinentes para el objetivo institucional. Lo anterior NO evidencia la competencia de toma de decisiones, que es definida como “elegir entre varias opciones para solucionar un problema”, según el Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de la Fiscalía General de la Nación, 2024, pág. 144. En esta opción, NO se observan conductas del mismo manual como: “elige opciones efectivas para atender los asuntos encomendados” o “analiza de un modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en la información relevante”. Finalmente, la opción elegida NO está alineada a las definiciones de Alles (2009) y Rodríguez (2021), quienes plantean que la toma de decisiones es un proceso en el que las personas analizan diversas variantes u opciones, consideran las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en la organización, para identificar la mejor decisión y curso de acción que permita solucionar de forma efectiva un problema, oportunidad o riesgo.</p> |

Como se observa en el cuadro anterior, cada pregunta cuenta con su respectiva justificación conceptual y técnica y fue validado su sustento teórico por los expertos participantes en su construcción, lo cual demuestra que para cada pregunta solo existe una única respuesta correcta.

Cabe señalar que, para la construcción de estas pruebas, se contó con un equipo de expertos en cada una de las temáticas que aborda, cada uno de los indicadores que componen la prueba, quienes cumplen con un alto perfil para el diseño de las pruebas del presente Concurso de Méritos, garantizando con ello los más altos estándares en medición y evaluación.

6. Frente a su solicitud de “(...) *La revisión detallada de las preguntas enunciadas y su ajuste en la calificación de la prueba mencionada (...)*”, se aclara que, de acuerdo con la revisión en la aplicación web SIDCA3 y garantizando la correcta publicación del puntaje realizado a la aspirante, la Unión Temporal se permite ratificar el resultado obtenido, que corresponde con:

| Puntaje obtenido | |
|---|--------------|
| Componente Eliminatorio | 78.00 |
| Componente Clasificatorio comportamental | 66.00 |

Información obtenida del aplicativo SIDCA3

En esa medida, se confirma su resultado de **APROBADO** en las pruebas, de acuerdo con el puntaje mínimo aprobatorio establecido en el Acuerdo de convocatoria, lo cual indica que superó las Pruebas de carácter eliminatorio (competencias generales y funcionales); por lo tanto, **CONTINÚA** en el Concurso de Méritos.

Por otra parte es necesario reiterar que, de acuerdo con las especificaciones técnicas definidas para adelantar el Concurso de Méritos FGN 2024 para proveer 4000 vacantes definitivas de los empleos de la Fiscalía General de la Nación, el procesamiento de los datos de las hojas de respuesta y calificaciones, se realizó garantizando la transparencia, operatividad, confidencialidad, seguridad e inviolabilidad a la reserva en aplicación de los principios que rigen el Concurso de Méritos, generando resultados de las pruebas a partir de la lectura óptica de las respuestas consignadas por los aspirantes en sus respectivas hojas de respuesta, dicho procedimiento es realizado e informatizado, y consiste en sistematizar la información registrada en dichas hojas, a través de una máquina lectora de marcas ópticas de alta sensibilidad que es

previamente calibrada y cuenta con altos estándares de calidad; el software utilizado, además de digitalizar los datos leídos, captura altos volúmenes de información, con alta precisión y exactitud.

Posteriormente, se realiza una verificación de que hayan sido leídas la totalidad de las hojas de los concursantes citados con el uso de herramientas computacionales que garantizan el cruce correcto de esta información.

Debido a la alta sensibilidad de la máquina lectora, mediante la Guía de Orientación al Aspirante de pruebas escritas, se recomendó:

- Marcar las respuestas únicamente con lápiz de mina negra número 2, llenando completamente el círculo que corresponde a su escogencia.
- No marcar más de una respuesta por ítem, pues le será anulada
- Borrar totalmente (con borrador de nata) la respuesta que desee cambiar.
- Verificar que el número de la respuesta coincida con el número del ítem.
- Tener en cuenta que la marca que no llene completamente el círculo no será procesada por la máquina lectora.

De la misma forma, en la citada Guía se advirtió también que una marca incorrecta no sería procesada por la máquina lectora. Así mismo, es responsabilidad del aspirante seguir las instrucciones y recomendaciones dispuestas en la Guía, para asegurar el adecuado registro y posterior captura de sus respuestas.

Ahora bien, en atención a su petición se realizó una verificación al archivo de respuestas generado del proceso de lectura óptica y una verificación física y manual de su hoja de respuestas, constatando mediante esta revisión que los datos obtenidos corresponden integralmente a los procesados.

En virtud de los anteriores argumentos fácticos y legales, se **CONFIRMA** el puntaje obtenido en la Prueba de Competencias Generales y Funcionales de **78.00 puntos**, publicado el día **19 de septiembre de 2025**, resultado que se verá reflejado en la aplicación web Sidca3. Aunado a lo anterior, considerando que el puntaje mínimo aprobatorio en la Prueba Funcional es de 65.00 puntos (según lo establecido por el artículo 26 del Acuerdo 001 de 2025), usted **CONTINÚA** en el presente concurso. Así las cosas, se le informa que el resultado obtenido en la Prueba de Competencias Comportamentales corresponde a **66.00 puntos**. Todo lo anterior con



ocasión a la aplicación de las Pruebas Escritas y en cumplimiento de lo establecido por el Acuerdo previamente referenciado 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: Mauricio Echavarria

Revisó: Andrea Castro

Auditó: Ana Torrecilla

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