

ACUERDO 3 DE 2007

(junio 1o)

Diario Oficial No. 46. 653 de 8 de junio de 2007

FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Por medio del cual se fijan los parámetros de diseño, elaboración y calificación de las pruebas de los procesos de selección mediante concurso público de méritos en la Fiscalía General de la Nación.

LA COMISIÓN NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA,

en ejercicio de las facultades legales, especialmente, las previstas en el artículo [60](#) de la Ley 938 de 2004 y el Acuerdo 0002 del 27 de octubre de 2005 por medio del cual se establece el Reglamento de la Comisión Nacional de Administración de la Carrera, CNAC,

CONSIDERANDO QUE:

La Carrera de la Fiscalía General de la Nación es administrada y reglamentada en forma autónoma por la Comisión Nacional de Administración de la Carrera, conforme a lo establecido en los artículos [60](#) y siguientes de la Ley 938 de 2004;

El artículo [65](#) de la Ley 938 de 2004 establece que el concurso de méritos tendrá por objeto evaluar y calificar las aptitudes, capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias de los candidatos, de acuerdo con el perfil, los requisitos y las funciones, teniendo en cuenta la valoración objetiva y ponderada de la formación académica, los antecedentes y la experiencia laboral cualificada y relacionada que demuestren los candidatos, con arreglo al reglamento que para tal efecto expida la Comisión Nacional de Administración de la Carrera de la Fiscalía General de la Nación;

Se hace necesario establecer los parámetros generales para el diseño, elaboración y calificación de las pruebas en los procesos de selección mediante concurso público de méritos en la Fiscalía General de la Nación,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1o. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL DISEÑO, LA ELABORACIÓN, LA APLICACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LAS PRUEBAS. Las pruebas que se pueden aplicar en los concursos públicos de méritos deben ser elaboradas técnicamente y responder a los principios de:

- a) Objetividad. El diseño, elaboración y calificación de las pruebas, se realiza estrictamente con parámetros técnicos y previamente definidos;
- b) Carácter reservado de la prueba. Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección mediante concurso de méritos tienen carácter reservado y confidencial, solo son de conocimiento de las personas que indique la CNAC en desarrollo de los procesos de reclamación;
- c) Especialización profesional y técnica de los encargados de elaborar las pruebas;

- d) Igualdad. Las pruebas deben garantizar el ingreso en el régimen de carrera de la Fiscalía General de la Nación, en igualdad de condiciones, fundado exclusivamente en el mérito;
- e) Transparencia e imparcialidad. Las pruebas son elaboradas por profesionales especializados que no tienen interés alguno en el respectivo proceso de selección;
- f) Pertinencia. Las pruebas deben evaluar directamente las competencias necesarias para el desempeño de cada uno de los cargos convocados, de acuerdo con el Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los cargos de la Fiscalía General de la Nación, así como los lineamientos establecidos por la CNAC;
- g) Confiabilidad. Los resultados de la prueba son consistentes y sólidos, de tal forma que ante diversas aplicaciones se obtienen similares resultados;
- h) Validez. Exactitud con la que la prueba mide los atributos planteados en la definición del objetivo de la evaluación.



ARTÍCULO 2o. FINALIDAD DE LAS PRUEBAS. Las pruebas que se apliquen en cada proceso de selección mediante concurso público de méritos serán definidas por la CNAC en la respectiva convocatoria y podrán evaluar: conocimientos, aptitudes, habilidades, calidades académicas, competencias adquiridas a través de la experiencia y características de personalidad, relacionados con el perfil del cargo.



ARTÍCULO 3o. CARÁCTER DE LAS PRUEBAS. Las pruebas que se aplican en un concurso público de méritos pueden ser de carácter eliminatorio, clasificatorio o mixto.

Las de carácter eliminatorio definen la continuidad del aspirante en el concurso.

Las de carácter clasificatorio establecen el orden según los méritos demostrados por cada concursante.

Las de carácter mixto son eliminatorias y clasificatorias simultáneamente.

El carácter de cada una de las pruebas será definido por la CNAC en la respectiva convocatoria.



ARTÍCULO 4o. ESCALA DE VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS. Cada una de las pruebas que se apliquen en el proceso de selección mediante concurso público de méritos se califica en una escala de 1 a 100.

El resultado final del concurso será la suma ponderada de cada uno de los puntajes de las pruebas con carácter clasificatorio o mixto aplicadas y se dará en una escala de 1 a 100.

El puntaje de aprobación de la prueba con carácter eliminatorio y el valor porcentual de cada una de las pruebas con carácter clasificatorio o mixto, se definirán por la CNAC en cada convocatoria.

En el evento en que una prueba tenga carácter mixto, en la etapa clasificatoria, el puntaje se obtendrá aplicando la regla de tres simple, de la siguiente manera:

$$X = \frac{A \times B}{C}, \text{ en donde:}$$

A = Puntaje obtenido en la etapa eliminatoria.

B = Valor máximo dado a la prueba en la etapa clasificatoria.

C = Puntaje máximo de la escala propuesta (100).



ARTÍCULO 5o. PRUEBA DE CONOCIMIENTOS. Evalúa objetivamente los conocimientos esenciales que se requieren para desempeñar el cargo al cual se aspira.



ARTÍCULO 6o. PRUEBA DE APTITUDES. Evalúa las capacidades que se requieren para garantizar la suficiencia e idoneidad en el desempeño del cargo al cual se aspira.



ARTÍCULO 7o. PRUEBA DE HABILIDADES. Evalúa las destrezas que se requieren para el desempeño del cargo al cual se aspira.



ARTÍCULO 8o. PRUEBA DE CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD. Determina si el aspirante posee las características de personalidad relacionadas con el perfil requerido para el desempeño del cargo, con factores de evaluación definidos previamente por la CNAC.



ARTÍCULO 9o. PRUEBA DE ANÁLISIS DE HOJA DE VIDA. Valora la experiencia y el estudio que excedan los requisitos mínimos exigidos en cada convocatoria.



ARTÍCULO 10. FACTORES DE LA PRUEBA DE ANÁLISIS DE HOJA DE VIDA. Los factores que se valoran en la prueba de análisis de la hoja de vida son:

a) Experiencia laboral: Experiencia profesional, docente, específica o general, de acuerdo con las definiciones del Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los cargos de la Fiscalía General de la Nación.

Para efectos de la valoración de la experiencia profesional en la prueba de análisis de hoja de vida, esta se dividirá en:

Experiencia Profesional Específica: Es la adquirida en el ejercicio de una profesión determinada, en desarrollo de actividades propias de la naturaleza y especialidad del cargo al que se aspira.

Experiencia Profesional General: Es la adquirida en el ejercicio de la profesión requerida para el cargo al que se aspira.

b) Formación Académica:

Formal: Es la realizada en instituciones de educación aprobadas oficialmente, tendiente a la obtención de un título en los términos de ley, de acuerdo con lo definido en el Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los cargos de la Fiscalía General de la Nación.

No formal: Es la acreditada en los términos de ley, de acuerdo con lo definido en el Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los cargos de la Fiscalía General de la Nación.

c) Publicaciones: Libros o artículos editados e impresos conforme a las normas legales vigentes, relacionados con las funciones del cargo.

PARÁGRAFO. Para efectos de valorar los factores de la prueba de análisis de hoja de vida en cada convocatoria, se tendrán en cuenta los principios de calidad y relación laboral, especialización y especialidad, contemplados por la Ley [938](#) de 2004, sin perjuicio de la aplicabilidad de las demás normas legales pertinentes.



ARTÍCULO 11. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE ANÁLISIS DE LA HOJA DE VIDA. El valor individual y porcentual de cada uno de los factores de la prueba de análisis de hoja de vida, serán definidos por la CNAC al momento de reglamentar la correspondiente convocatoria.

PARÁGRAFO. Para las publicaciones se asignará un puntaje extra de acuerdo con la convocatoria respectiva. Como el análisis de la hoja de vida es una prueba que se valora de 1 a 100, no se otorgarán puntos extras a quienes con los 2 primeros factores obtengan el puntaje máximo.



ARTÍCULO 12. ACREDITACIÓN. Para la acreditación de la experiencia y la formación académica se tiene en cuenta lo establecido en la resolución que adopta el Manual de Funciones, Competencias Laborales y Requisitos de los cargos de la Fiscalía General de la Nación. Las publicaciones se acreditan allegando un (1) ejemplar del libro o artículo.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 1o de junio de 2007.

El Vicefiscal General de la Nación, Presidente Comisión Nacional de Administración de la Carrera,

GUILLERMO MENDOZA DIAGO.

La Jefe Oficina de Personal, Secretaría Comisión Nacional de Administración de la Carrera,

XIMENA LONDOÑO JARAMILLO.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

