	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 1 de 11

1. Objetivo


Establecer las actividades para la planeación de los procesos de selección, que permitan proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de las Entidades sujetas a la Administración y Vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). o los procesos asignados por ley.

2. Alcance

El procedimiento inicia con el reporte de la información de la OPEC en SIMO a la CNSC por parte de las Entidades y finaliza con la publicación del Acuerdo y Anexo en el sitio web de la CNSC.

3. Diccionario Conceptual

- **Acuerdo del Proceso de selección:** Acto administrativo mediante el cual se definen los parámetros y lineamientos para el desarrollo de cada proceso de selección de obligatorio cumplimiento para todas las partes que intervienen en el proceso.
- **Anexo del Acuerdo del Proceso de selección:** documento que hace parte integral del Acuerdo del Proceso de Selección en el cual se establecen las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en el Acuerdo, para el desarrollo del Proceso de Selección.
- **Asesor Proceso de Selección:** Es la persona designada por la CNSC para liderar, gestionar y coordinar las actividades que se lleven a cabo en cada una de las etapas del Proceso de Selección.
- **CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil
- **Derechos de Participación:** valor pagado por el aspirante para participar en un proceso de selección, de conformidad con las normas aplicables.
- **Ejes Temáticos:** Corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, a partir de los cuales se definirán y elaborarán las Pruebas Escritas del proceso de selección. Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que son entendidos como las Capacidades, Habilidades y Aplicación de Conocimientos, que se evalúan mediante las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Competencias Comportamentales y que se requieren para que un trabajador pueda llevar a cabo exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo. En este sentido, los ejes incluyen indicadores que describen o dan cuenta de las competencias laborales.

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 2 de 11


- **Empleo público:** se entiende como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y a las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (artículo 19 de la Ley 909 de 2004). Un empleo comprende denominación, código, grado, nivel jerárquico, asignación básica mensual, propósito, funciones, requisitos de estudio y experiencia y ubicación geográfica o dependencia. Este conjunto de criterios, se identifican en los procesos de selección con un número de OPEC que podrá tener varias vacantes.
- **Empleo equivalente:** Cuando un cargo tiene asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente¹.
- **Igualdad:** Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en los procesos de selección, podrán participar sin discriminación de ninguna índole².
- **Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL):** es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.
- **Mérito:** Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las Revisar esta definición e incluir también los principios de igualdad y oportunidad calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos³.
- **Oportunidad:** La provisión de los empleos, en cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes⁴.
- **Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** Es la relación de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, que deben ser provistos mediante proceso de selección,

¹ Acuerdo 165 de 2020, "Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique"

² Ley 909 de 2004 artículo 28 inciso b.

³ Ley 909 de 2004 artículo 28 inciso a.

⁴ Sentencia T-256/95 de la Corte Constitucional.

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 3 de 11


reportada por una entidad en SIMO, la cual contiene de manera detallada el perfil del empleo a ofertar.

- **Operador:** Institución de Educación Superior (IES) acreditada por la CNSC, el Instituto Colombiano para el Fomento y Evaluación de la Educación Superior (ICFES), entidad autónoma vinculada al Ministerio de Educación Nacional de Colombia, que son contratadas por la CNSC para el desarrollo de una o varias fases de la etapa de ejecución de los procesos de selección.
- **Proceso de Selección Abierto:** es un conjunto de fases que se desarrollan para el ingreso a empleos de carrera administrativa, a través del cual los aspirantes demuestran las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los mismos, el cual será abierto para todas las personas que acrediten los requisitos exigidos para su desempeño.
- **Proceso de Selección por Ascenso:** permite la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad o del mismo sector administrativo, que implique un mejoramiento de la situación o posición del empleado, tanto en términos de funciones o de salario, cuando se presente alguno de los siguientes casos:
 - o Cambio de un nivel jerárquico inferior a uno superior.
 - o Cambio de un grado salarial inferior a uno superior en el mismo nivel jerárquico.
 - o Cambio a un mayor salario en el mismo nivel jerárquico.
- **Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO):** Sistema de información centralizado de la gestión de los procesos de selección que adelanta la Comisión; en el que se publican los procesos de selección de las entidades del sector público para que los colombianos puedan aplicar a empleos de la carrera administrativa.
- **Vacante definitiva:** Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera⁵.

4. Normativa Aplicable

- Constitución Política (art.125 y art. 130,129, 12 y otros)
- Ley 909 de 2004
- Ley 1033 de 2006
- Ley 1955 de 2019
- Ley 1960 de 2019

⁵ Acuerdo 165 de 2020, pág. 2

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 4 de 11


- Ley 2039 de 2020
- Ley 2113 de 2021
- Ley 2043 de 2020
- Decreto Ley 760 de 2005
- Decreto Ley 770 de 2005
- Decreto Ley 785 de 2005
- Decreto No. 1075 de 2015
- Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 2365 de 2019
- Decreto 498 de 2020
- Decreto 1415 de 2021
- Decreto 952 de 2021
- Decreto 2049 de 2020
- Resoluciones y Acuerdos de los Procesos de Selección
- Acuerdo 2073 de 2021
- Acuerdo 165 de 2020
- Circular 0008 de 2020
- Circular 05 de septiembre de 2016 de la CNSC
- Circular 02 de febrero de 2018 de la CNSC
- Circular Externa 11 de 2021 y sus anexos técnicos
- Circular 074 del 2009 conjunta CNSC y PGN
- Circular 017 de 2019 conjunta CNSC y DAFP
- Circular Externa 3192 de 2022
- Las normas que los modifiquen adicionen o sustituyan

5. Políticas de Operación

La CNSC realizará la creación de usuario administrador y el perfil de la entidad en SIMO 4.0.

La CNSC realizará acompañamiento constante a las entidades mediante capacitaciones, en la etapa de Planeación del Proceso de Selección.

Este Documento es ORIGINAL. Se conserva en Medio Magnético, al imprimirse es una COPIA NO CONTROLADA

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 5 de 11

La CNSC definirá el esquema de reparto y agrupación de las entidades para los procesos de Selección.

Los procesos de Selección aplicando principio de economía se hacen a partir de la agrupación de entidades y empleos iguales o equivalentes para la aplicación de las pruebas.

Es responsabilidad de las entidades reportar en el SIMO 4.0 de la CNSC la información de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva para la conformación de la OPEC de manera permanente, de conformidad con los lineamientos de la Dirección de Administración de Carrera Administrativa según el [Manual de usuario Cargador Entidad Nuevo Módulo OPEC](#) y [Manual Reporte OPEC Encargos](#).


La CNSC verificará que el reporte de la OPEC es consistente con la planta y el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), aplicando los puntos de control que ha diseñado la CNSC.

Los Asesores de Procesos de Selección deberán informar a la Dirección de Vigilancia de Carrera Administrativa sobre aquellas entidades que no realizaron el reporte de la OPEC, conforme a las instrucciones impartidas por la Circular 05 de septiembre de 2016 y aquellos lineamientos que lo modifiquen y/o adicionen, con el fin de iniciar las acciones correspondientes.

Si la entidad se encuentra en el marco de un sistema específico o especial de carrera se deben tener en cuenta las singularidades indicadas en las normas especiales de origen legal que regulan estos sistemas sometidos en el ejercicio de ciertas funciones institucionales a un régimen propio, que de igual manera se encuentran sujetas a Vigilancia de la Carrera Administrativa. De acuerdo a lo anterior, si existen particularidades en los empleos objeto del Proceso de Selección que requieran la aplicación de otro tipo de pruebas, se debe acordar con las Entidades el tipo, carácter y ponderación de las mismas

En la etapa de planeación del proceso de selección, los asesores de Procesos de selección deberán elaborar un cronograma general del mismo, el cual compartirán con la Oficina Asesora de Planeación (OAP), la Dirección de Administración de Carrera Administrativa (DACA), Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el área de Comunicaciones, para su conocimiento. Deberán actualizar este cronograma cuando sea necesario, para efectos de la planeación presupuestal y los planes operativos anuales de la CNSC.

En el proceso de selección para provisión de empleos públicos de Carrera del Sistema General y Específicos modalidad Ascenso, las entidades deben reportar hasta el 30% del total de vacantes a ofertar de acuerdo a las disposiciones de la Ley 1960 de 2019. De ser menor el porcentaje, la entidad deberá certificar la imposibilidad de cumplir el porcentaje exigido por norma, porque no tiene suficientes servidores de carrera administrativa o porque teniéndolos no cumplen con los requisitos.

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 6 de 11

El proyecto de Acuerdo por el cual se establecen las reglas del proceso de selección, se deberá construir teniendo en cuenta los insumos necesarios como: el MEFCL actualizado, registro de OPEC y apropiación de recursos, conforme a los modelos de referencia aprobados por la Dirección de Administración de Carrera Administrativa y, se remitirá para observaciones a las entidades.

Durante la vigencia de las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:

- Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se posesione en el cargo o no supere el periodo de prueba.
- Cuando se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles objetos de un concurso de méritos con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el art. 41 de la Ley 909 de 2004.
- Cuando se generen vacantes del “mismo empleo” o de “cargos equivalentes” en la misma

El Plan de Divulgación para el proceso de selección deberá coordinarse de acuerdo a los lineamientos establecidos por la CNSC con las personas responsables del área comunicaciones de la CNSC y con las demás entidades responsables del Proceso de Selección, quienes serán los responsables de su ejecución.

La CNSC realizará un proceso de agrupamiento de empleos conforme a la OPEC para llegar a la construcción de ejes temáticos, los cuales las Entidades o Ministerio de Educación Nacional de Colombia (OPEC Docentes) validarán y/o presentarán observaciones para posterior entrega al Operador para el desarrollo de la etapa de pruebas.


De acuerdo a lo anterior, si existen particularidades en los empleos objeto del Proceso de Selección que requieran la aplicación de otro tipo de pruebas, se debe acordar con las Entidades el tipo, carácter y ponderación de las mismas.

Para el desarrollo de las actividades previstas en el procedimiento de Planeación para la selección de empleados públicos de carrera administrativa se deberá tener en cuenta la “Guía de Planificación y Ejecución del Proceso de empleados de carrera administrativa”, la “Guía Estimación del presupuesto de los procesos de selección”, y demás lineamientos que la CNCS haya expedido relacionados con los procesos de selección.


6. Desarrollo del Procedimiento

Paso	Descripción	Responsable	Punto De Control	Registro
1.	Verificar el reporte de la información de la OPEC (Ascenso y/o Abierto y la clasificación de los empleos) de las entidades, en el caso que la	Asesores de Procesos de Selección	X	Requerimiento a entidades

Este Documento es ORIGINAL. Se conserva en Medio Magnético, al imprimirse es una COPIA NO CONTROLADA


	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 7 de 11

Paso	Descripción	Responsable	Punto De Control	Registro
	entidad no esté registrada solicitar la información necesaria para su creación.			
2.	Realizar análisis de factibilidad del proceso de selección con el reporte de la OPEC verificada	Asesores de Procesos de Selección		Informe
3.	Comunicar a la entidad el inicio de la fase de planeación del Proceso de Selección y los aspectos generales, incluyendo la presentación del equipo del proceso de Selección de la CNSC y de los encargados de la Entidad.	Comisionado del Despacho responsable del Proceso de Selección	X	Comunicación por parte de la CNSC (Oficio).
4.	Solicitar informe de saldos de los procesos de selección anteriores, al área de Cartera-Grupo de Gestión Financiera, y posteriormente realizar el control de los ingresos según el proceso de selección.	Asesor del Proceso de Selección	X	Correo electrónico
5.	Dar acompañamiento a las entidades para verificar que el reporte, corresponde a lo establecido en el MEFCL. Si existe alguna diferencia se informa a la entidad para que se realicen los ajustes que haya a lugar. Si no continua con el paso 6 .	Equipo del Proceso de Selección Entidad	X	Registros en SIMO
6.	Definir características del proceso de selección.	Asesores de Procesos de Selección y Despachos Entidad Comisionado del Despacho responsable del Proceso de Selección		Actas de Reunión
7.	Revisar y agrupar empleos para que sean incorporados dentro de la estimación preliminar de los costos del proceso de selección.	Asesores de Procesos de Selección Psicómetra Entidad MEN		Actas de Reunión


	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 8 de 11

Paso	Descripción	Responsable	Punto De Control	Registro
8.	Identificar y definir los ejes temáticos e indicadores asociados para cada uno de las agrupaciones de empleos ofertados en el proceso de selección previamente establecidas.	Equipo del Proceso de Selección. DACA		SIMO
9.	Revisar y agrupar la estructura de pruebas y enviar para que sea validado con las entidades, o con el Ministerio de Educación Nacional cuando aplique.	Asesor del proceso de Selección Psicómetras del Despacho MEN		Matriz estructura de Pruebas revisada
10.	Analizar y definir el tipo, carácter y ponderación de las pruebas.	Equipo del Proceso de Selección Comisionado del Despacho responsable del Proceso de Selección DACA Entidad MEN		N.A.
11.	Expedir resoluciones de recaudo conforme a la disponibilidad de recursos informada por la entidad (Si aplica)	Comisionado del Despacho responsable del Proceso de Selección		Resolución de Recaudo
12.	Solicitar informe de recaudo de la entidad al área de Cartera-Grupo de Gestión Financiera, y posteriormente realizar el control de los ingresos según el proceso de selección.	Asesor del Proceso de Selección	X	Correo electrónico
13.	Generar el reporte de recaudo de entidades y enviarlo al Asesor del Proceso de Selección	Grupo de Gestión Financiera		Cuadro Excel
14.	Elaborar la estimación de costos y el flujo de caja del proceso de selección, con base en los componentes de planeación.	Asesor del Proceso de Selección Profesional OAP		Estructura de Costos.

Este Documento es ORIGINAL. Se conserva en Medio Magnético, al imprimirse es una COPIA NO CONTROLADA

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
		Código: P-AC-003	Versión: 6.0


Paso	Descripción	Responsable	Punto De Control	Registro
15.	Validar la estimación de los costos y la viabilidad técnica asociada al proyecto de inversión y presentar a Sala Plena.	Jefe OAP Asesor del Proceso de Selección	X	Ficha técnica
16.	Elaborar proyecto de Acuerdo por el cual se establecen las reglas del proceso de selección.	Equipo del Proceso de Selección		Proyecto de Acuerdo
17.	Presentar el proyecto de Acuerdo, Anexo y estructura de costos para aprobación del Comisionado responsable y de la Sala Plena. En caso que sea necesario ajustarlo de conformidad a lo solicitado por la Sala, realizar ajuste y presentar nuevamente en Sala Plena.	Asesor del Proceso de Selección Comisionado del Despacho responsable del Proceso de Selección Sala Plena	X	Ficha técnica Memorando
18.	Diseñar la Estrategia de Divulgación y el Cronograma inicial para el proceso de selección.	Asesor del Proceso de selección Área de Comunicaciones		Estrategia de Divulgación Cronograma de Ejecución
19.	Publicar el Acuerdo y Anexo según corresponda, en el cual se establecen las reglas del proceso de selección y remitir a las entidades y a DAFP para su divulgación.	Equipo del Proceso de Selección Entidad Área de Comunicaciones		Acuerdo Publicado Oficio
20.	Continuar con Procedimiento Ejecución de un Proceso de Selección	Equipo del Proceso de Selección		Procedimiento Ejecución de procesos de selección

 CNSC COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL <small>Igualdad, Mérito y Oportunidad</small>	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
	Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022

7. Control de Modificaciones

Versión No.	Fecha	Descripción del Cambio	Solicitada por:
1.0	30/11/2015	Creación del Procedimiento.	Jefe Oficina Asesora de Planeación
2.0	24/08/2016	Ajustes generales al documento.	Jefe Oficina Asesora de Planeación
3.0	30/11/2017	Ajustes generales al documento y procedimientos de Planificación y Ejecución.	Presidente CNSC
4.0	18/09/2018	Ajustes generales al documento. Inclusión de para metros de accesibilidad y usabilidad den cumplimiento a la ley 1712.	Directora de Carrera Administrativa Jefe Oficina Asesora de Planeación
5.0	30/11/2021	Ajustes generales al documento.	Director de Carrera Administrativa
6.0	07/07/2022	Revisión general del documento y creación del procedimiento de Planeación.	Presidencia

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Robin David Rozo Avendaño Cargo: Profesional Especializado Dependencia: Despacho 1 Nombre: Karol Marcela Cuervo Cuervo Cargo: Profesional especializado Dependencia: Oficina Asesora de Planeación	Nombre: Edwin Arturo Ruiz Moreno Cargo: Asesor de procesos de selección Dependencia: Despacho 3 Nombre: Henry Gustavo Morales Herrera Cargo: Asesor de procesos de selección Dependencia: Despacho 1 Nombre: Irma Ruiz Martínez Cargo: Asesora de procesos de selección Dependencia: Despacho 2 Nombre: Wilson Alberto Monroy Mora	Nombre: Edna Patricia Ortega Cordero Cargo: Directora Dependencia: Dirección de Administración de Carrera Administrativa

	Procedimiento	PLANEACIÓN DE PROCESOS PARA LA SELECCIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA	
Código: P-AC-003	Versión: 6.0	Fecha: 07/07/2022	Página 11 de 11

	<p>Cargo: Asesor de procesos de selección Dependencia: Despacho 1</p> <p>Nombre: Elkin Orlando Martínez Gordón Cargo: Asesor Dependencia: Despacho 1</p> <p>Nombre: José Jorge Roca Martínez Cargo: Jefe Dependencia: Oficina Asesora de Planeación</p>	
--	--	--