	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	1 de 11	

1. OBJETIVO

Determinar las actividades para realizar la selección y vinculación de los Servidores Públicos de la CGN.

2. DEFINICIONES

AFP. Administradora de Fondo de Pensiones.

ARL. Administradora de Riesgos Laborales.

Caja de Compensación: son entidades que de manera integral velan, cuidan y se preocupan por mejorar el bienestar del trabajador y de su familia a través de los diferentes programas que desarrollan como educación, fomento de la salud, emprendimiento, créditos, recreación y turismosocial, entre otros, incluyendo la cuota monetaria y los subsidios de vivienda y de desempleo.

CNSC: la Comisión Nacional del Servicio Civil, es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público.

Competencias Funcionales: las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel. (Pública Función Pública s.f.).


Competencias Comportamentales: hacen referencia al conjunto de actitudes, valores, intereses y motivaciones con las que los empleados cumplen sus funciones. Según el Decreto 1083 de 2015 las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: Responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Medellín s.f.).

DAFP. Departamento Administrativo de la Función Pública.

DAPRE. Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Manual de Funciones: el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, 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. (Pública, s.f.).

OPEC. Oferta Pública de Empleos de Carrera.

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	2 de 11	

Permanencia: circunstancia mediante la cual un servidor público inscrito en carrera administrativa se le garantiza su estabilidad laboral siempre y cuando el servicio que preste, esté orientado en los principios de mérito, cumplimiento, evaluación y promoción de lo público. (Lay 909).

Sistema General de Pensiones: tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley 100 de 1993 y la ley 797 de 2003. (PLANEACIÓN, s.f.).

Sistema General de Riesgos Laborales: es el conjunto de entidades públicas y privadas normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

Sistema General de Seguridad Social en Salud: tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población en todos los niveles de atención. (PLANEACIÓN s.f.).

Sistema de Seguridad Social: el Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia fue instituido por la Ley 100 de 1993 y reúne de manera coordinada un conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana.

Libre Nombramiento y Remoción: los empleos de libre nombramiento y remoción, corresponden a los siguientes criterios: Los de dirección, conducción y orientación institucionales cuyo ejercicio implica la adopción de políticas y directrices, los empleos de cualquier nivel jerárquico cuyo ejercicio implica confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional asistenciales o de apoyo.

Carrera Administrativa: sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad sin discriminación alguna.

SIGEP. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

Provisionalidad: los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	3 de 11	

Supresión del empleo: los empleados públicos de carrera administrativa, que como consecuencia de la liquidación, reestructuración, supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o por modificación de plantade personal, se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, tendrán derecho preferencial a ser incorporados en empleo igual o equivalente de la nueva planta de personal, y de no ser posible podrán optar por ser reincorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización. El Gobierno Nacional reglamentará el proceso de reincorporación y el reconocimiento de la indemnización.

3. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia de 1991. El Artículo 125 de la constitución política manifiesta que: 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. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. 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.

Ley 2214 del 22 de junio del 2022: "Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones.

Ley 2039 del 27 de julio de 2020: Por medio de la cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Ley 1780 de 02 de mayo de 2016. Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones Título IV artículo 19.

Ley 909 de 23 de septiembre de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. art 3 derogada ley 1033 de 2006 - art 5 adicionada ley 1093 de 2006 - art 7 adicionado decreto 894 de 2017 - art 21 adicionado decreto 894 de 2017 - art 24 modificada ley 1960 de 2019 - art 29 modificada ley 1960 de 2019, art 31 modificada ley 1033 de 2006 y ley 1960 de 2019, derogado por ley 1033 de 2006 - art 46 modificado decreto nacional 019 de 2012.

Ley 298 de 23 de julio de 1996. Por la cual se desarrolla el artículo 354 de la Constitución Política, se crea la Contaduría General de la Nación como una Unidad Administrativa Especial



	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	4 de 11	

adsrita al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y se dictan otras disposiciones sobre la materia.

Ley 100 de 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones Artículo 8 Conformación del sistema de seguridad social integral. El sistema de seguridad social integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios. Adicionado decreto 2106 de 2019, algunos apartes derogados por la ley 344 de 1996, algunos apartes modificados ley 1562 de 2012.

Decreto 952 del 19 de agosto de 2021. Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público.

Decreto 815 de 08 de mayo de 2018. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 648 de 19 de abril de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Adicionado decreto 1800 de 2019, Adicionado decreto 2365 de 2019, adicionado y modificado decreto 648 de 2017, modificado decreto 1499 de 2017.



Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Adicionado decreto 120 de 2020 - Adicionado decreto 688 de 2021 - Adicionado decreto 154 de 2021.

Decreto 144 de 21 de enero de 2004. Por el cual se modifica la planta de personal de la Contaduría General de la Nación.

Decreto 143 de 21 de enero de 2004. Por el cual se modifica la estructura de la Contaduría General de la Nación y se determinan las funciones de sus dependencias.

Resolución 148 de 26 de abril de 2004. Por la cual se crean Grupos Internos de Trabajo en la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación.

Circular 003 del 11 de junio de 2014. Efectos del auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	5 de 11	

decreto 4968 de 2007.

[Norma Técnica Colombiana ISO 9001-2015](#). Sistema de Gestión de la Calidad

[Norma Técnica Colombiana ISO 14001- 2015](#). Sistema de Gestión Ambiental

[Norma Técnica Colombiana ISO IEC 27001-2013](#). Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información

[Norma Técnica Colombiana ISO IEC 45001-2018](#). Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

[GTH19-FOR02](#) ESTUDIO DE EMPLEOS VACANTES



[GTH19-FOR01](#) EVALUACIÓN DE HOJAS DE VIDA

5. DOCUMENTOS ANEXOS

LISTA DE CHEQUEO

6. PROCEDIMIENTO: 6.1 SELECCIÓN


No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Revisar si existen vacantes en la planta de personal	Por medio de una base de datos, la C.G.N actualiza periódicamente los cargos vacantes.	Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Base de Datos de planta de personal. Estudio de empleos vacantes GTH17-FOR02
2	Determinar la modalidad de vinculación	Se determina la modalidad de vinculación de acuerdo con lo siguiente: <i>Si es mediante concurso, se elabora Resolución de nombramiento en periodo de prueba.</i>	Coordinador del GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales	

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	6 de 11	

		<p>Ver actividad 3</p> <p><i>En caso de no haber lista de elegibles para cargos de carrera se identifican los servidores con derecho de carrera que cumpla requisitos para cubrir la vacante se elabora Resolución de nombramiento en encargo. (GTH-PRC18, Procedimiento de Encargos)</i></p> <p><i>Si no hay servidores con derecho de carrera que cumpla los requisitos para cubrir la vacante, se elabora Resolución de Nombramiento en provisionalidad.</i></p> <p>Ver actividad 6</p> <p>Nota: Para cargos de libre nombramiento y remoción surtido el procedimiento establecido por el DAFP se procede al nombramiento por medio de Resolución de Nombramiento Ordinario.</p> <p>Ver actividad 7</p>		
--	--	--	--	--

6.2 VINCULACIÓN



3	Enviar información de vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa a la CNSC	Se envía la información cuando lo solicite la CNSC para iniciar el concurso de méritos para proveer los empleos vacantes de carrera administrativa.	Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Reporte de vacantes definitivas
4	Activar usuario en	El GIT de Talento Humano	Servidor Público o	Registro en el

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	7 de 11	

	el SIGEP II	y Prestaciones Sociales, activa al elegible o aspirante con el fin de que actualice y/o registre su hoja de vida con anexos y el formulario único declaración juramentada de bienes y rentas, en el aplicativo SIGEP II.	contratista asignado. Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	SIGEP II
5	Revisar en el aplicativo SIGEP II	Se revisa en el aplicativo SIGEP II la información y documentación registrada por el elegible o aspirante. Nota. Si la información o documentación reportada en el SIGEP II está incompleta o errada, se le solicita al elegible o aspirante para que realice el correctivo necesario.	Aspirante o Servidor Público o contratista asignado.	Hoja de vida SIGEP II
6	Evaluar las hojas de vida de los aspirantes al nombramiento provisional	Se reciben las hojas de vida de los aspirantes que reúnan los requisitos para desempeñar los cargos vacantes mediante nombramiento provisional. Se revisa que los documentos soporte de hoja de vida cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente y en el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, de acuerdo con el cargo al que aspira. Continuar actividad 8	Servidor Público o contratista asignado. Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Evaluación de hoja de vida GTH17-FOR01
7	Evaluar las hojas de vida de los aspirantes al nombramiento en cargos de Libre	Se identifican las funciones y requisitos del cargo de acuerdo con el Manual de Funciones y Competencias y a su vez se realiza la	Servidor Público o contratista asignado Coordinador del	

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			 <small>Cuentas Claras, Estado Transparente</small>
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	8 de 11	

	Nombramiento y Remoción	<p>evaluación de las hojas de vida y el cumplimiento de los requisitos para los cargos directivos, Gerentes Públicos, Asesores, Profesionales y asistenciales.</p> <p>Nota 1. se remite al DAFP para proceso de pruebas de competencias laborales y meritocracia.</p> <p>Nota 2. Se envía al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, solicitud de publicación en la página web de la hoja de vida de la persona a nombrar en empleo de LNR del nivel directivo, asesor o profesional con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Decreto 4567 de 2011.</p>	GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	<p>Evaluación de hoja de vida GTH17- FOR01</p> <p>Solicitud de realización de pruebas DAFP.</p> <p>Resultados de las pruebas del DAFP.</p> <p>Publicación de la hoja de vida en la página del DAPRE</p>
8	Publicar las hojas de vida en la Página Web de la Entidad	Se publica la hoja de vida de los aspirantes, para nombramientos provisional y de Libre Nombramiento y remoción en la página web de la Contaduría General de la Nación.	Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.	<p>Comunicación y/o correo electrónico solicitando la publicación.</p> <p>Publicación de la hoja de vida en la página web de la CGN</p>
9	Elaborar el acto	Una vez revisada la	Servidor Público o	Acto

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			 <small>Cuentas Claras, Estado Transparente</small>
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	9 de 11	

	administrativo de nombramiento	documentación requerida, se proyecta, revisa y aprueba el acto administrativo de nombramiento de acuerdo con la modalidad de vinculación	Contratista asignado Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales Coordinador GIT de Jurídica	Administrativo
10	Comunicar el nombramiento	Preparar comunicación informando al nuevo servidor público de la CGN del nombramiento y los documentos requeridos para la vinculación y posesión en el cargo. Una vez el servidor público acepte la designación, de debe coordinar lo correspondiente para el acto de posesión y preparar el acto administrativo. Nota: El aspirante debe manifestar la aceptación de nombramiento mediante comunicación escrita.	Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Comunicación aceptación del cargo Resolución de Nombramiento
11	Gestionar el examen médico de ingreso	Se coordina, programa y remite a través de correo electrónico, la información necesaria para la realización del examen médico de ingreso (con fecha, hora y lugar) al servidor público. Una vez recibido los resultados por parte del proveedor de exámenes médicos, se valida el resultado del examen	Servidor Público o Contratista asignado Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Autorización y examen de ingreso

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			 <small>Cuentas Claras, Estado Transparente</small>
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	10 de 11	

		médico del candidato seleccionado donde indique que es apto para desempeñar las labores requeridas, en caso contrario realizar las acciones a que haya lugar.		
12	Realizar acto de Posesión	Se realiza la toma de posesión por parte del servidor público que tiene la competencia para posesionarlo. El Coordinador del GIT Talento Humano y Prestaciones Sociales efectúa notificación de funciones a desempeñar al nuevo servidor público y se firma el acuerdo de confidencialidad de la CGN	Contador General de la Nación Secretario(a) General Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales.	Acta de posesión. Comunicación de notificación de funciones Acuerdo de confidencialidad
13	Realizar afiliación al Sistema de Seguridad Social	Se tramita la afiliación al Sistema de Seguridad Social (salud, pensión, ARL, caja de compensación familiar y fondos de cesantías. Nota: Si el Servidor Público ya está afiliado al fondo de pensiones solo se requiere el certificado.	Servidor Público o contratista asignado. Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Registro de afiliaciones
14	Informar la novedad de ingreso	Se informa a nómina para realizar la novedad de ingreso.	Servidor Público o contratista asignado. Coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales	Comunicación, correo electrónico
15	Realizar apertura	Incorporar y registrar la	Servidor Público o	Historial laboral

	PROCESO:	GESTIÓN HUMANA			
	PROCEDIMIENTO:	SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DE PERSONAL DE PLANTA			
	FECHA DE APROBACIÓN:	CÓDIGO:	VERSIÓN:	PÁGINA:	
	1/11/2023	GTH-PRC19	01	11 de 11	

de la historia laboral	información laboral y de hoja de vida, organizar la documentación entregada y crear la carpeta de la historia laboral.	contratista asignado	Lista de chequeo
------------------------	--	----------------------	------------------

Nota. La totalidad de la ejecución de las actividades descritas deben ser alineadas a las Políticas del Sistema Integrado de Gestión Institucional (Política de la calidad, Política Ambiental, Política de la SST, Política de la Seguridad de la Información, Políticas de Gestión y desempeño institucional - MIPG) lo que contribuirá al cumplimiento misional, la satisfacción de las partes interesadas, la mejora del desempeño ambiental, proporcionar un lugar seguro y saludable previniendo lesiones y deterioro de la salud, asegurar la integridad, disponibilidad y confiabilidad de la información recibida y generada y el éxito sostenido de la CGN.

Revisado por: Gloria Elsy Diaz Castro (E)	Vilma Narváz Narváz
LIDER DEL PROCESO DEL PROCESO AL QUE PERTENECE EL PROCEDIMIENTO	REPRESENTANTE DE LA DIRECCION LIDER DEL PROCESO DE PLANEACIÓN INTEGRAL



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642