

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 1 de 17

1. OBJETIVO

Establecer las actividades que deben realizarse para estructurar y desarrollar los concursos o procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos de la carrera especial de la Fiscalía General de la Nación –FGN-, bajo los lineamientos que establezca la Comisión de Carrera Especial – CCE y enmarcados en la normatividad vigente.

2. ALCANCE

Inicia con la estructuración del concurso o proceso de selección y finaliza con la evaluación del período de prueba para la adquisición o actualización de los derechos de carrera.

Aplica a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación – CCE- y a la Subdirección Nacional de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial – SACCE, como instancias responsables de la administración y apoyo, respectivamente, del Sistema Especial de Carrera que rige a la Entidad.

Igualmente, aplica a la Dirección Ejecutiva, a la Subdirección Financiera, a la Subdirección de Gestión Contractual, a la Dirección de Comunicaciones, a la Subdirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, a la Subdirección de Talento Humano y a la Dirección de Protección y Asistencia, respecto de las actividades de apoyo de su competencia (descritas en este procedimiento) y que son necesarias para el cumplimiento de la Constitución y la Ley, en lo referente a la provisión definitiva de empleos de carrera.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

Cargo: *“Corresponde al número de empleos de igual denominación, código y grado de remuneración existentes en la planta de personal de la entidad, bien sea por despacho, dependencia o planta global”¹.*

Categoría: la Real Academia Española definió el término Categoría, como *“Cada una de las clases o divisiones establecidas al clasificar algo”²*, en el contexto de la normatividad de la Fiscalía General de la Nación –FGN-, respecto de su estructura orgánica, la categoría se refiere a los niveles jerárquicos en los que se encuentran agrupados los empleos que conforman la planta de personal de la Entidad, en los cuales se define la naturaleza general de las funciones por su responsabilidad, confianza y autoridad. Se identifican entonces cinco (5) niveles jerárquicos o categorías, así:

1. Directivo
2. Asesor
3. Profesional
4. Técnico
5. Asistencial

¹ Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, versión 2, página 16.

² <http://dle.rae.es/?id=7wJjdR>, mayo de 2020.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 2 de 17

Comisión de la Carrera Especial – CCE: es el órgano que administra el Sistema de Carrera Especial de la FGN y tiene la facultad para adelantar directamente o a través de contratos o convenios interadministrativos, los concursos o procesos de selección para el ingreso y ascenso en los empleos de carrera especial, ejerce sus funciones con el apoyo de la Subdirección de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía - SACCE.

Concurso o proceso de selección: es un procedimiento para la selección de personal que tiene por objeto verificar que los aspirantes a ocupar un empleo de la planta de personal de la Entidad cumplan con las condiciones de experiencia, formación y competencias definidas, para el ejercicio de las funciones establecidas para el respectivo empleo.

Eje temático: tema central o área sobre la cual versarán las preguntas o ítems a elaborar en la construcción de las pruebas escritas en el concurso o proceso de selección, con el propósito de evaluar y medir las competencias necesarias para el desempeño del empleo a proveer. Se identifican a partir de la información contenida en el Manual Específico de Funciones y Requisitos de la Entidad, en el componente Conocimientos Básicos Esenciales, en el que debe guardar directamente relación con el propósito y las funciones del empleo.

Empleo: *“Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”³*
 En aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley 017 de 2014, empleo se entenderá por su nomenclatura (denominación).

Etapas del concurso o proceso de selección: de conformidad con el artículo 27 del Decreto Ley 020 de 2014, los concursos o procesos de selección se desarrollan en las siguientes etapas:

- a. **Convocatoria:** acto administrativo mediante el cual se establecen las reglas y condiciones del concurso o proceso de selección. Su contenido es de obligatorio cumplimiento tanto para la FGN, como para la Institución contratada para el desarrollo de las diferentes etapas del concurso y para los participantes.
- b. **Inscripciones:** *“etapa en la que se realizan todas las actividades y procedimientos orientados a atraer e identificar el mayor número de aspirantes, para que se postulen al concurso, con el fin de ocupar los empleos convocados”⁴* fase a cargo del operador contratado para la ejecución del concurso o bien por parte de la Entidad.
- c. **Verificación del cumplimiento de requisitos mínimos para el desempeño del empleo:** etapa del concurso en la que se verifica, a partir de los documentos aportados por el aspirante en la forma y oportunidad establecidas en la Convocatoria, el cumplimiento o no de los requisitos mínimos establecidos para el respectivo empleo en el Manual Específico de Funciones y Requisitos.

³ Artículo 19, Ley 909 de 2004.

⁴ Artículo 31, Decreto Ley 020 de 2014

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 3 de 17

- d. Publicación de la lista de admitidos al concurso o proceso de selección:** corresponde a la etapa mediante la cual se informa a los aspirantes que fueron admitidos o no en el concurso.

Para los aspirantes que resulten No Admitidos, en la publicación de los resultados se les deberá indicar de manera clara la razón de su no admisión, bien se trate de los requisitos de participación o en relación con los requisitos previstos en el Manual Específico de Funciones y Requisitos.

- e. Aplicación de pruebas de selección:** corresponde a la etapa durante la cual, se diseñan, construyen, validan, aplican y procesan los resultados de las pruebas que fueron definidas durante la estructuración del concurso o proceso de selección.
- f. Conformación de listas de elegibles:** las listas de elegibles se conforman con base en los resultados del concurso o del proceso de selección, en estricto orden de mérito y con los aspirantes que superen las pruebas en los términos indicados en la convocatoria.

Dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles, la FGN o los aspirantes podrán solicitar a la CCE excluir a cualquiera de sus integrantes, cuando hayan comprobado que éste incurrió en alguna de las causales descritas en el artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014.

- g. Estudio de seguridad:** *“Por razones de seguridad interna, independientemente del cargo, dentro del proceso de selección para proveer los empleos de la FGN, al aspirante, antes de la expedición de la resolución de nombramiento en período de prueba, se le realizará un estudio de seguridad de carácter reservado. Del resultado del estudio se determinará la conveniencia o no del ingreso de la persona a la Entidad. El resultado negativo del estudio de seguridad generará la exclusión del aspirante de la lista de elegibles respectiva”⁵.*
- h. Período de Prueba:** en firme la lista de elegibles, el nominador, en estricto orden de mérito, procederá a efectuar el nombramiento del aspirante en período de prueba en el empleo objeto del concurso, en el cual el servidor deberá demostrar su capacidad de adaptación al cargo, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones.

Grado salarial: *“Corresponde a la remuneración o asignación salarial mensual determinada en la escala del correspondiente nivel jerárquico del empleo, la cual es fijada por la autoridad competente⁶, y debe estar en plena concordancia con la denominación del empleo, que corresponde dentro de cada nivel jerárquico o categoría a un conjunto de empleos de igual denominación, pero acompañadas de una cualificación determinada por el grado ascendente dentro del mismo. Ejemplo, Asistente de Fiscal I, II, III y IV.*

Lista de elegibles: registro de los aspirantes que superaron las pruebas eliminatorias,

⁵ Artículo 39 del Decreto Ley 020 de 2014.

⁶ Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, DAFF-, 2018 Versión 2.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 4 de 17

conformada con base en los resultados consolidados del concurso o proceso de selección, en estricto orden de mérito.

Lista de elegibles definitiva: registro resultado de las actuaciones administrativas en firme, iniciadas en el evento en que se presenten solicitudes de exclusión, por las causales descritas en el artículo 38 del Decreto Ley 020 de 2014.

Mérito: principio que orienta la Carrera Especial de la FGN, según el cual *“el ingreso, el ascenso y la permanencia en los empleos se determinará por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para su desempeño”*⁷

Modalidades de concurso o proceso de selección: conforme a lo establecido en el Decreto Ley 020 de 2014, los concursos o procesos de selección serán de ingreso y de ascenso:

- ✓ **Concurso de ingreso.** *“Para la provisión definitiva de los empleos de la FGN, se adelantarán procesos de selección o concursos de ingreso, en los cuales podrán participar todas las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos, sin ningún tipo de discriminación”*⁸.
- ✓ **Concurso de ascenso:** *“Para la provisión definitiva de los empleos en la FGN, se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en la carrera especial, y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal”*⁹.

Modalidades complementarias de los concursos o procesos de selección¹⁰: para la selección de los servidores de la FGN, se podrán utilizar las modalidades complementarias de Curso - Concurso y Concurso - Curso, a saber:

- ✓ **Concurso – Curso.** realización de un curso relacionado con las funciones del cargo a proveer, dentro del proceso de selección, al cual ingresan los aspirantes que hayan superado previamente las demás pruebas o instrumentos de selección definidos en la convocatoria. Ingresarán al curso un número máximo de aspirantes hasta tres (3) veces los cargos a proveer que se hayan señalado en la convocatoria.
- ✓ **Curso – Concurso.** consiste en la realización de un curso como criterio de selección, al cual ingresan los aspirantes que cumplan los requisitos y condiciones señalados para el desempeño del cargo objeto del concurso. El curso deberá tener relación directa con las funciones de los empleos a proveer. La lista de elegibles se conformará en estricto orden de méritos con quienes superen el curso en los términos de la convocatoria. En la convocatoria se deberá precisar las condiciones para su realización, en los términos señalados en el Decreto Ley 020 de 2014.

⁷ Numeral 1, artículo 3 Decreto Ley 020 de 2014

⁸ Artículo 23, Decreto Ley 020 de 2014.

⁹ Artículo 24, Decreto Ley 020 de 2014.

¹⁰ Artículo 23, Decreto Ley 020 de 2014.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 5 de 17

Oferta Pública de Empleos de Carrera Especial –OPECE-: listado o registro detallado de los empleos de carrera a proveer en el concurso o proceso de selección.

Periodo de prueba: tiempo de seis (6) meses, durante el cual el servidor deberá demostrar su capacidad de adaptación al cargo, su eficiencia, competencias, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones del empleo para el que concursó.

Pruebas: *“Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar los conocimientos, la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes para desempeñar con eficiencia las funciones y las responsabilidades de un cargo y establecer una calificación de los mismos, respecto de las calidades requeridas para el desempeño del empleo”¹¹.*

Registro Público de Inscripción de Carrera - RPIC: sistema de información en el que se registra a todos los servidores que adquieren derechos de carrera en un empleo de carrera perteneciente a la FGN, así como todas las novedades objeto de actualización o anotación en el Registro, de conformidad con las solicitudes realizadas por la Subdirección de Talento Humano. El control, la administración, organización y actualización del RPIC corresponde a la CCE de la FGN, para lo cual contará con el apoyo de la SACCE, dependencia que debe incluir en el registro la información que establezcan las normas que lo regulan.

Reserva de las pruebas: *“Las pruebas en los procesos de selección tienen carácter reservado. Sólo serán de conocimiento de los responsables de su elaboración y de las personas que indique la CCE, para efectos de atender las reclamaciones sobre las mismas”¹²*

Sistema Especial de Carrera Administrativa: *“Es un sistema técnico de administración de personal que, en cumplimiento de los principios constitucionales de la función pública, busca garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos, previa demostración del mérito; proteger los derechos de los servidores a la estabilidad y permanencia en los mismos; desarrollar las capacidades técnicas y funcionales del servidor mediante la capacitación, los estímulos y el ascenso. Así mismo, pretende la eficiencia y eficacia de la función que cumplen los servidores, evaluada a través del desempeño del cargo y de las competencias laborales”¹³*

Subdirección de Apoyo a la Comisión de Carrera Especial - SACCE: dependencia encargada de prestar apoyo en la implementación y mantenimiento del sistema especial de carrera de la Fiscalía General de la Nación. Dentro de sus responsabilidades se encuentra la planificación y estructuración de los concursos de mérito y apoyar al órgano colegiado en la administración del RPIC.

Vacancia definitiva de los empleos de carrera: *“Para efectos de su provisión, se considera que un empleo está vacante definitivamente cuando se produce el retiro del servicio de su titular por cualquiera de las causales establecidas en la Constitución, en el*

¹¹ Artículo 33, Decreto Ley 020 de 2014

¹² Artículo 34, Decreto Ley 020 de 2014.

¹³ Artículo 2, Decreto Ley 020 de 2014

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 6 de 17

presente Decreto Ley, o cuando se crea como consecuencia de una modificación de la planta de personal”¹⁴

4. MARCO LEGAL / DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 270 de 1996 “Estatutaria de la Administración de Justicia”.
- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- Ley 1755 de 2015 “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- Decreto 815 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 Ley 016 de 2014 “Por el cual se modifica y define la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación”.
- Decreto Ley 017 de 2014 “Por el cual se definen los niveles jerárquicos, se modifica la nomenclatura, se establecen las equivalencias y los requisitos generales para los empleos de la Fiscalía General de la Nación”.
- 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”.
- Decreto Ley 898 de 2017 “Por el cual se crea al interior de la Fiscalía General de la Nación la Unidad Especial de Investigación, [...] se determinan lineamientos básicos para su conformación y, en consecuencia, se modifica parcialmente la estructura de la Fiscalía General de la Nación, la planta de cargos de la entidad y se dictan otras disposiciones”.
- Guía para la implementación del procedimiento provisión definitiva de empleos de carrera especial mediante Concurso o proceso de selección.

Demás reglamentación como resoluciones, acuerdos o circulares relacionadas con el desarrollo concursos o procesos de selección de la Entidad.

5. DESARROLLO

FASE: planeación del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1.	Solicitar certificación respecto de las vacantes definitivas en la planta de personal. La SACCE solicita a la Subdirección de Talento Humano como dependencia competente de la administración de la planta de personal, la certificación de las vacantes definitivas de la entidad.	SACCE Subdirección de Talento Humano	Oficio de solicitud o correo electrónico. Certificación de planta que identifique las vacantes

¹⁴ Artículo 10, Decreto Ley 020 de 2014.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 7 de 17

FASE: planeación del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
			definitivas.
2	<p>Elaborar propuesta de estructuración del Concurso o proceso de selección.</p> <p>La SACCE, a partir de la Guía de implementación del procedimiento, elabora la propuesta de los siguientes insumos, previo lineamiento o directriz de la Comisión de la Carrera o Dirección Ejecutiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OPECE, se determina con base en la certificación expedida por la Subdirección de Talento Humano, respecto de las vacantes definitivas en la planta de personal y la información contenida en el Registro Público de Inscripción de Carrera (RPIC). • Modalidad de concurso o proceso de selección. • Pruebas por aplicar, su carácter y ponderación; para el efecto se debe tener en cuenta el grupo al que pertenecen los cargos a proveer, la naturaleza de sus funciones y los requisitos exigidos para los mismos. • Matriz de agrupación de pruebas y número de ítems, incluye ejes temáticos. • Costos o presupuesto de la ejecución del concurso o proceso de selección. • Consulta ante la CIJ para la viabilidad de realizar por parte de esta institución el concurso o proceso de selección. • Estrategia de sensibilización y de divulgación de la convocatoria, de acuerdo con el procedimiento establecido por parte de la Dirección de Comunicaciones, incluye contratación de publicidad. • Invitación a cotizar a diferentes Instituciones especializadas en el desarrollo de procesos de selección. • Anexo Técnico. • Estudios previos para la contratación del organismo o entidad pública o privada que ejecutará el concurso o proceso de selección. • Consulta a la Subdirección Financiera 	<p>Subdirección de Talento Humano</p> <p>SACCE</p> <p>Dirección de Comunicaciones</p>	<p>OPECE</p> <p>Documento(s) de estructuración de la Convocatoria.</p> <p>Propuesta de sensibilización y divulgación.</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 8 de 17

FASE: planeación del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>pertinente a trámites y gestión a realizar para la venta y recaudo de dinero por derechos de participación, esto es recaudo vía electrónica o medio físico en establecimiento bancario.</p>		
3	<p>Aprobar la documentación para llevar a cabo el concurso o proceso de selección.</p> <p>Como resultado de la propuesta de estructuración del concurso o proceso de selección, la SACCE presenta para consideración, análisis y aprobación de la CCE los documentos resultado de las actividades 1 y 2 y, además:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proyecto de Acto Administrativo de Convocatoria. • Lineamientos de la Subdirección financiera respecto del trámite para venta de derechos de participación. <p>Si los documentos de estructuración del concurso o proceso de selección son aprobados por la CCE, continua a actividad 4.</p> <p>De no ser aprobados, corresponde realizar los ajustes solicitados, en todos aquellos en que sea necesario, por la CCE y someterlos nuevamente a su aprobación. Regresa actividad 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorización de la CCE a la SACCE para realizar los trámites para la ejecución el concurso o proceso de selección. • Suscripción por parte de la CCE del acto administrativo de Convocatoria. 	<p>SACCE</p> <p>CCE</p> <p>Subdirección Financiera</p> <p>Dirección de Comunicaciones</p>	<p>Citación a sesión de Comisión.</p> <p>Acta de sesión de Comisión.</p> <p>Acto(s) Administrativo(s) debidamente suscrito(s).</p> <p>Oficio de solicitud a la Subdirección Financiera.</p> <p>Estrategia de sensibilización y divulgación aprobada.</p>
4	<p>Adelantar el trámite del proceso contractual para la contratación de la Institución que desarrollará el concurso o proceso de selección.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La SACCE debe enviar a la Subdirección de Gestión Contractual la propuesta de estudios previos y sus anexos, las cotizaciones, y solicitar la gestión y trámite necesario para la 	<p>SACCE</p> <p>Subdirección</p>	<p>Oficio de solicitud remitido a la</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 9 de 17

FASE: planeación del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>contratación del Operador que ejecutará las diferentes etapas del Concurso o proceso de selección.</p> <ul style="list-style-type: none"> La Subdirección de Gestión Contractual realiza, de acuerdo con el procedimiento interno establecido para ello, los trámites pertinentes para la contratación del Operador la ejecución del concurso o proceso de selección en las etapas indicadas en el proceso. Suscribir el contrato o convenio con la entidad seleccionada para la realización del Concurso o proceso de selección. Firmar el acta de inicio para la ejecución del contrato o convenio interadministrativo. 	<p>de Gestión Contractual</p> <p>Ordenador del Gasto</p> <p>Supervisor del Contrato</p>	<p>Subdirección de Gestión Contractual con sus anexos.</p> <p>Proceso contractual</p> <p>Contrato o convenio suscrito</p> <p>Acta de Inicio</p>

FASE: ejecución del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
5	<p>Divulgar la Convocatoria al concurso o proceso de selección.</p> <p>En desarrollo de esta actividad, se adelantan, entre otras, las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Publicidad pertinente al concurso, de acuerdo con los medios establecidos y contratados, como son, prensa, televisión y otros medios. ii) Publicar el Acto Administrativo de Convocatoria. iii) Ejecutar estrategia de sensibilización y divulgación. <p>Dependiendo de la modalidad de concurso a desarrollar, ascenso o ingreso, la publicación se realiza en la Intranet institucional o en el segundo caso, en la Web oficial y en un medio de difusión de amplia cobertura nacional, en este último caso previa contratación de los medios, de acuerdo con el procedimiento establecido en la</p>	<p>Dirección de Comunicaciones</p> <p>Subdirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</p>	<p>Acto Administrativo de Convocatoria publicado (incluye la OPECE)</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 10 de 17

FASE: ejecución del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	Dirección de Comunicaciones.		
6	<p>Iniciar ejecución del contrato con el Operador</p> <p>Una vez suscrito el contrato con la Institución u Organización seleccionada para tal efecto, se desarrollan las siguientes actividades, por parte de la SACCE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega de insumos requeridos para las etapas de verificación de requisitos mínimos, construcción y aplicación de pruebas: <ol style="list-style-type: none"> 1. Acto administrativo de Convocatoria a Concurso, reglamento y condiciones de este. 2. Matriz de pruebas, incluye ejes temáticos. 3. Manual específico de funciones y requisitos. 4. Guía para la verificación de requisitos mínimos y la prueba de valoración de antecedentes. 5. Los demás requeridos de acuerdo con las etapas a desarrollar por parte del operador y demás condiciones establecidas, entre otros, planta de personal, accesos a sistemas de información o bases de datos de la FGN. 	<p>SACCE</p> <p>Subdirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones</p> <p>Operador Contratado</p>	<p>Informe de verificación de infraestructura tecnológica, respecto de seguridad.</p> <p>Actas de reunión Comité Técnico</p>
7	<p>Iniciar etapa de Inscripciones, incluye recepción de documentos.</p> <p>Comprende, entre otras las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Venta de derechos de participación. • Registro de los aspirantes. • Recepción de documentos para la verificación de requisitos mínimos y la prueba de valoración de antecedentes. • Publicación del listado inscritos. 	<p>Subdirección Financiera</p> <p>Operador contratado / SACCE.</p>	<p>Bases de datos.</p> <p>Listados de inscritos.</p> <p>Informes inscritos y recepción de documentos.</p>
8	<p>Verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos.</p> <p>Revisar y verificar a partir de los documentos allegados por los aspirantes</p>	<p>Operador contratado</p> <p>SACCE</p>	<p>Correos electrónicos o documentos que den cuenta de las verificaciones</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 11 de 17

FASE: ejecución del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>inscritos, que cumplan con los requisitos mínimos establecidos para el desempeño del empleo a proveer, esta actividad determina la admisión o no de los aspirantes al concurso o proceso de selección. Si el concurso es de ascenso, se verifican además las condiciones de participación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La SACCE realizará una verificación aleatoria a los resultados enviados por el operador contratado antes de su conformación y publicación. • Conformar y publicar los listados preliminares de Admitidos y No admitidos al concurso, en este último caso se deben especificar las causas. • Atender las reclamaciones presentadas por los aspirantes, de acuerdo con los lineamientos y directrices establecidas en la Convocatoria. • Conformar las listas definitivas de Admitidos y No admitidos al concurso. 		<p>realizadas.</p> <p>Listas preliminares de Admitidos y No admitidos.</p> <p>Informe sobre reclamaciones recibidas, en el que se incluya su tipificación.</p> <p>Listas definitivas de admitidos y de no admitidos</p>
9	<p>Aplicar las pruebas de selección.</p> <p>En esta actividad se desarrollan entre otras, por parte de operador contratado, las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir los ítems o preguntas. • Diseñar y ensamblar las pruebas. • Citar a pruebas • Aplicar las pruebas. • Procesar los resultados de las pruebas, incluye sustentación ante la FGN de acuerdo con las condiciones establecidas en el proceso contractual • Consolidar registros y publicar los resultados preliminares, según las condiciones establecidas, de cada una de las pruebas definidas en el concurso. • Atender las reclamaciones 	<p>Operador contratado</p> <p>SACCE</p>	<p>Informes de: Construcción de ítems.</p> <p>Diseño y ensamble de las pruebas.</p> <p>Avisos de citación a pruebas.</p> <p>Biblia de citación a pruebas.</p> <p>Informes de: Aplicación de pruebas.</p> <p>Resultados de las</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 12 de 17

FASE: ejecución del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>presentadas por los aspirantes, de acuerdo con las condiciones, lineamientos y directrices establecidas en la Convocatoria.</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidar registros y publicar los resultados definitivos, según las condiciones establecidas, de cada una de las pruebas definidas en el concurso. Consolidar y entregar a la FGN, resultados definitivos de las pruebas del concurso o proceso de selección. La SACCE realizará una verificación aleatoria a los resultados enviados por el operador contratado antes de su conformación y publicación 		<p>pruebas aplicadas.</p> <p>Procesamiento de resultados.</p> <p>Base de datos con resultados preliminares de las pruebas.</p> <p>Informe sobre tipologías de reclamación y su trámite.</p> <p>Base de datos con resultados definitivos de las pruebas.</p> <p>Base de datos con resultados consolidados del concurso.</p> <p>Correos electrónicos o documentos que den cuenta de las verificaciones realizadas.</p>
10	<p>Conformar la(s) lista(s) de Elegibles.</p> <p>Las listas de elegibles se conforman con base en los resultados consolidados del concurso o proceso de selección, en estricto orden de mérito y con los aspirantes que hayan superado las pruebas en los términos indicados en la Convocatoria.</p> <p>Entre las tareas que componen esta actividad, se tienen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentación a la CCE de la (s) lista (s) de elegibles preliminar (es) conformada (s). Aprobación por parte de la CCE de la(s) lista(s) de elegibles. 	<p>SACCE</p> <p>CCE</p> <p>Operador contratado</p> <p>Dirección de Comunicaciones</p>	<p>Lista de elegibles.</p> <p>Citación a sesión de Comisión.</p> <p>Acta de la sesión de Comisión.</p> <p>Lista(s) de elegibles publicada(s).</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 13 de 17

FASE: ejecución del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<ul style="list-style-type: none"> Publicar la(s) lista(s) de elegibles, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos. Atender las solicitudes de exclusión de la(s) lista(s) de elegibles, en los términos y condiciones establecidas en la Convocatoria, en el Decreto Ley 020 de 2014 y demás normatividad vigente aplicable al caso. Conformar las listas de elegibles definitivas. Publicar las listas de elegibles definitivas de acuerdo con los procedimientos internos establecidos. 		<p>Solicitudes de exclusión recibidas.</p> <p>Acto Administrativo en firme de la actuación administrativa adelantada por la solicitud de exclusión.</p> <p>Lista de elegibles definitivas.</p> <p>Listas de elegibles definitivas publicadas</p>
11	<p>Solicitar adelantar el estudio de seguridad.</p> <p>En esta etapa se realizan entre otras, las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> La SACCE envía las listas de elegibles a la dependencia competente de adelantar el estudio de seguridad. Una vez realizado el estudio de seguridad, la dependencia competente remite los resultados a la SACCE. En caso tal que el estudio de seguridad no sea favorable para algún elegible, y, en consecuencia, se requiere la recomposición de la lista (s) y estas deberán presentarse nuevamente a la CCE para su aprobación. Remitir las listas de elegibles definitivas a la Subdirección de Talento Humano para proceder a los nombramientos en periodo de prueba. 	<p>SACCE</p> <p>Dirección de Protección y Asistencia, o quien haga sus veces.</p> <p>CCE</p>	<p>Oficio remisorio con listas de elegibles.</p> <p>Estudio de seguridad.</p> <p>Informe de resultados del estudio de seguridad.</p> <p>Listas de elegibles recompuestas.</p> <p>Acta de sesión de Comisión.</p>
12	<p>Nombrar y evaluar el período de</p>	<p>Subdirección de</p>	<p>Oficio remisorio</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 14 de 17

FASE: ejecución del concurso o proceso de selección			
No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
	<p>prueba</p> <p>Con las listas de elegibles definitivas, la Subdirección de Talento Humano deberá efectuar, en estricto orden de mérito, de acuerdo con el número de vacantes ofertadas para cada empleo, los nombramientos en período de prueba correspondientes, de acuerdo con el procedimiento interno y la normatividad vigente aplicable que para tal efecto se tenga.</p> <p>La evaluación del período de prueba se realiza de conformidad con el procedimiento establecido por la Subdirección de Talento Humano y la normatividad aplicable vigente.</p>	Talento Humano Nominador	con listas de elegibles definitiva. Listas de Elegibles definitivas Resolución de nombramiento en período de prueba Procedimiento y resultados de Evaluación del desempeño laboral vigente. Formatos de evaluación de desempeño
13	<p>Actualizar el Registro Público de Carrera.</p> <p>Con los resultados en firme de la evaluación del desempeño laboral en período de prueba, la SACCE procede a realizar la inscripción o actualización, según sea el caso, de los servidores que ostentan derechos de carrera resultado de la provisión del empleo mediante concurso o proceso de selección, de conformidad con el procedimiento establecido para la administración del RPIC.</p>	SACCE. Subdirección de Talento Humano	Procedimiento RPIC Acto Administrativo de Inscripción o de actualización en el RPIC

6. PUNTOS DE CONTROL

No. DE LA ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
1. Solicitar certificación respecto de las vacantes definitivas en la planta de personal. 2. Elaborar propuesta de estructuración del Concurso o proceso de selección:	Ofertar en los concursos de mérito, empleos de carrera que no se encuentren en vacancia definitiva.	SACCE Subdirección de Talento Humano.	Oficio de solicitud o correo electrónico. Certificación de planta que identifique las vacantes definitivas.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 15 de 17

No. DE LA ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
<p>La SACCE determina la OPECE, con base en la certificación expedida por la Subdirección de Talento Humano, respecto de las vacantes definitivas en la planta de personal y la contenida en el Registro Público de Inscripción de Carrera (RPIC).</p>			<p>Informe de revisión del RPIC</p>
<p>3. Aprobar la documentación para llevar a cabo el concurso o proceso de selección.</p>	<p>Incumplir requisitos legales para la ejecución de concursos o procesos de selección.</p>	<p>SACCE CCE Dirección de Comunicaciones Subdirección Financiera</p>	<p>Acta de sesión de Comisión. Acto(s) Administrativo(s) debidamente suscrito(s). Oficio de solicitud a la Subdirección Financiera. Estrategia de sensibilización y divulgación aprobada.</p>
<p>4. Adelantar el trámite del proceso contractual para la contratación de la Institución que desarrollará el concurso o proceso de selección.</p>	<p>Incumplir requisitos legales de contratación que puedan afectar la ejecución de un concurso o proceso de selección.</p>	<p>SACCE Subdirección de Gestión Contractual Ordenador del Gasto Supervisor del Contrato</p>	<p>Oficio de solicitud remitido a la Subdirección de Gestión Contractual con sus anexos. Proceso contractual Contrato o convenio suscrito Acta de Inicio</p>
<p>8. Verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos. La SACCE realizará una verificación aleatoria a los resultados enviados por el operador contratado antes de su</p>	<p>Publicar resultados de esta etapa, que no corresponda a una calificación objetiva.</p>	<p>Operador contratado SACCE</p>	<p>Correos electrónicos o documentos que den cuenta de las verificaciones realizadas.</p>

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-08
	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN DEFINITIVA DE EMPLEOS DE CARRERA ESPECIAL MEDIANTE CONCURSO O PROCESO DE SELECCIÓN	Versión: 03 Página: 16 de 17

No. DE LA ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
conformación y publicación.			
9. Aplicar las pruebas de selección. La SACCE realizará una verificación aleatoria a los resultados enviados por el operador contratado antes de su conformación y publicación.	Publicar resultados de las pruebas, que no correspondan a una calificación objetiva.	Operador contratado SACCE	Correos electrónicos o documentos que den cuenta de las verificaciones realizadas.

7. ASPECTOS GENERALES

- El ingreso o ascenso en los cargos de Carrera Especial de la FGN está regido por las disposiciones legales vigentes en la materia. Adicionalmente, los concursos o procesos de selección seguirán los lineamientos y directrices definidos por la CCE, la cual ejerce sus funciones con el apoyo de la SACCE.
- La CCE, de oficio o a petición de parte, podrá dejar sin efectos, en forma total o parcial, el concurso o proceso de selección, por la ocurrencia de situaciones irregulares que lo afecten de manera grave.
- Cuando la CCE verifique que no se hubiere inscrito ningún aspirante, o se hubiere inscrito un número de participantes inferior al requerido en el concurso de ascenso, o ninguno de los aspirantes inscritos acredite los requisitos para el ejercicio del empleo, o ninguno haya aprobado las pruebas de carácter eliminatorio, declarará desierto el concurso o proceso de selección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 del Decreto Ley 020 de 2014.
- En cada una de las etapas y actividades para el desarrollo del concurso o proceso de selección, la SACCE en coordinación con la supervisión del contrato realizará seguimiento mediante revisiones y verificaciones previas, o visitas en sitio, al avance de las actividades y procedimientos requeridos para estas, previo a la publicación de resultados.
- El nombramiento en período de prueba debe producirse dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al recibo de la lista de elegibles e inicia con la inducción en el puesto de trabajo.
- Los derechos de carrera se adquieren una vez el servidor haya aprobado el período de prueba, los cuales deberán ser declarados mediante la inscripción en el RPIC.



8. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisó: Blanca Clemencia Romero Acevedo, Subdirectora Nacional de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial.

Aprobó: Líder del Proceso Gestión del Talento Humano, Nelbi Yolanda Arenas Herreño, Subdirectora Nacional de Talento Humano (E).

9. ANEXOS

ANEXO 1. FLUJOGRAMA

