

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-16
	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Versión: 04 Página: 1 de 4

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el desarrollo de las actividades relacionadas con la etapas de recepción de hojas de vida, perfilamiento y selección de los aspirantes a vinculación provisional y de libre nombramiento y remoción, mediante la aplicación de pruebas psicotécnicas y entrevista conforme a los requisitos legales establecidos y la reglamentación interna de la entidad.

2. ALCANCE

Inicia con la recepción de la postulación del aspirante y finaliza con la entrega del informe de selección del aspirante al área de verificación para el ingreso de aspirantes, judicantes y contratistas.

Aplica para la Subdirección de Talento Humano en el proceso de selección de aspirantes para ingreso y permanencia en el servicio para cargos en provisionalidad y ordinarios de la Fiscalía General de la Nación. Se excluyen los procedimientos establecidos para los concursos o procesos de selección realizados por la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación.

3. DEFINICIONES Y SIGLAS

Competencias: “Se entiende por competencias laborales el conjunto de habilidades, conocimientos específicos, destrezas, valores, aptitudes y actitudes que debe demostrar el candidato y el servidor público para desempeñar eficazmente el empleo que aspira ocupar o del cual es titular”¹.

Entrevista por competencias: “Entrevista estructurada que permite evaluar a un candidato que participa en un proceso de selección considerando, especialmente sus competencias, a través de preguntas específicas”².

FGN: Fiscalía General de la Nación.

Perfilamiento: Actividad por medio de la cual se analiza el perfil laboral del aspirante (formación académica, áreas de experiencia laboral, áreas de interés laboral, áreas de experticia, conocimientos globales, conocimientos especializados, periodos de vinculación, logros, aptitudes, formación especializada, entre otros).

Prueba psicotécnica: Herramienta por medio de la cual se mide “el potencial del candidato en cuanto a aptitud, rasgos de personalidad o capacidad”³.

Selección: “Conjunto de procedimientos para evaluar y medir las capacidades de los candidatos a fin de, luego, elegir, sobre la base de criterios preestablecidos (perfil de búsqueda),

¹ Manual Específico de Funciones y Requisitos de los Empleos que Conforman la Planta de Personal de La Fiscalía General de la Nación.

² Selección por competencias: Atracción y reclutamiento en las redes sociales: Entrevista y medición de Competencias. Martha Alicia Alles.

³ Ibidem.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-16
	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Versión: 04 Página: 2 de 4

a aquellos que presentan mayor posibilidad de adaptarse al puesto disponible, de acuerdo con las necesidades de la organización”⁴.

4. MARCO LEGAL O NORMATIVO / DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Decreto 016 de 2014 “Por el cual se modifica y define la estructura orgánica y funcional de la Fiscalía General de la Nación”.
- Decreto 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 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 (...) 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”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 815 del 08 de mayo del 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.”
- Resolución 1078 del 31 de agosto de 2018 “Por medio de la cual se crea el Grupo de Selección de Aspirantes para el Ingreso y Permanencia en el Servicio de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones”.
- Manual específico de funciones y requisitos de los empleos que conforman la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación.

5. DESARROLLO

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Recibir la postulación del aspirante Recibir la solicitud del área de verificación para el ingreso de aspirantes, judicantes y contratistas y asignarla al servidor responsable de iniciar el proceso de selección. Nota 1: La postulación debe ser realizada por servidores de nivel directivo o por aquellos que cuenten con dicha facultad. Nota 2: La postulación de personal debe contener como mínimo la siguiente información: nombre completo, número de documento de identidad, correo electrónico, teléfono de contacto, ciudad de residencia y hoja de vida (en el medio dispuesto para ello).	Servidor encargado del grupo de selección de la Subdirección de Talento Humano	Correo electrónico o medio tecnológico dispuesto para tal fin.

⁴ Diccionario de Términos de Recursos Humanos. Martha Alicia Alles.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-16
	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Versión: 04 Página: 3 de 4

No.	ACTIVIDAD Y DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
2	Enviar Formato Consentimiento para Proceso de Selección Contactar al postulado y enviar el Formato Consentimiento Informado especificando al aspirante que debe firmarlo y enviarlo vía correo electrónico. Nota 1: Hasta tanto no se reciba el Formato diligenciado por parte del aspirante no se avanzará con la siguiente actividad. Nota 2: En caso de que surja alguna novedad que afecte la continuidad del proceso se informará a las áreas intervinientes.	Servidor encargado del grupo de selección de la Subdirección de Talento Humano	Correo electrónico Formato Consentimiento para Proceso de Selección
3	Aplicar las pruebas psicotécnicas Aplicar las pruebas psicotécnicas de acuerdo con el perfil del cargo al cual fue postulado el aspirante. Nota 1: En caso de que surja alguna novedad que afecte la continuidad del proceso se informará a las áreas intervinientes.	Servidor encargado del grupo de selección de la Subdirección de Talento Humano	Reporte pruebas psicotécnicas. Correo electrónico
4	Realizar entrevista Realizar entrevista a los aspirantes. Nota 1: En caso de que surja alguna novedad que afecte la continuidad del proceso se informará a las áreas intervinientes.	Servidor encargado del grupo de selección de la Subdirección de Talento Humano	N/A Correo Electrónico
5	Elaborar y enviar Informe de selección Elaborar informe emitiendo un concepto general de la persona evaluada y una descripción de los resultados de las pruebas psicotécnicas y entregarlo en físico y escaneado al área de verificación para el ingreso de aspirantes, judicantes y contratistas.	Servidor encargado del grupo de selección de la Subdirección de Talento Humano	Formato Informe de Selección

6. PUNTOS DE CONTROL

No. DE LA ACTIVIDAD	¿QUÉ EVENTO CONTROLA?	RESPONSABLE	REGISTRO
3. Aplicar las pruebas psicotécnicas	Identificar y corroborar posibles áreas de riesgo del postulado con el fin de informar al área postulante.	Servidor encargado del grupo de selección de la Subdirección de Talento Humano	Reporte pruebas psicotécnicas.
4. Realizar Entrevista			Informe de Selección

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: FGN- AP01-P-16
	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Versión: 04 Página: 4 de 4

7. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Revisó: Servidores responsables Grupo de Selección de Aspirantes para el Ingreso y Permanencia en el Servicio de la Fiscalía General de la Nación.

Aprobó: Líder Proceso Gestión del Talento Humano, José Ignacio Angulo Murillo - Subdirector Nacional de Talento Humano (e).

8. ANEXOS

