

## **DIVULGACIÓN Y PEDAGOGÍA SOBRE PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA QUE ADELANTA LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

Como es de conocimiento de todos, en virtud del proceso de selección No. 2454 de 2022 – Territorial 9 y de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 420 del 5 de diciembre de 2022, mediante el cual se convocó y establecieron las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Planta de Personal de la UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA, la Comisión Nacional del servicio Civil informa a los interesados que hacen parte de dicho proceso que, para **el próximo 31 de enero de 2024 se publicarán las Listas de Elegibles de los empleos convocados.**

2435 a 2473 Territorial 9

Normatividad

**Avisos Informativos**

Acciones constitucionales

Guías

Actuaciones Administrativas

Inicio | Avisos Informativos

**PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES PROCESOS DE SELECCIÓN NOS. 2435 A 2473 DE 2022 "TERRITORIAL 9"**

Imprimir

el 22 Enero 2024.

La Comisión Nacional del Servicio Civil informa a los aspirantes, a los Jefes de Unidades de Personal, y a los integrantes de las Comisiones de Personal de las entidades que forman parte del Proceso de Selección Territorial 9 **que el próximo 31 de enero de 2024** se publicaran las Listas de Elegibles de los empleos convocados, salvo aquellos que se encuentren cobijados por decisión judicial con medida provisional de suspensión o en trámite o términos de acciones judiciales.

Los actos administrativos pueden ser consultados en el sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) link Banco Nacional de Listas de Elegibles, o a través del siguiente enlace: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>

Las Listas de Elegibles, **cobrarán firmeza vencidos los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el Banco Nacional de Listas de Elegibles**, de conformidad con los artículos 28º y 29º de los Acuerdos del Proceso de selección para cada entidad, atendiendo para ello el Criterio Unificado expedido por la CNSC denominado ¿Como opera la firmeza de las listas de elegibles cuando se realiza solicitud de exclusión?, del 12 de julio de 2018.

Se recuerda a los responsables de Talento Humano que, previo a que la Comisión de Personal inicie con la obligación dispuesta en el artículo 14 el Decreto Ley 760 de 2005, se debe garantizar el diligenciamiento del ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN, que fue remitido en comunicación oficial por parte de esta Comisión Nacional.

Post Me gusta 0

Atendiendo lo dispuesto en el Acuerdo del proceso de selección, en los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de **los cinco (5) días siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles**, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma.

Teniendo en cuenta lo anterior y según los lineamientos impartidos por la CNSC para las entidades cuyo sistema de Carrera Administrativa es administrado y vigilado por dicho organismo; de conformidad con la Circular Externa 2023RS168440 del 29 de diciembre de 2023, es importante informar e ilustrar a los servidores públicos vinculados a la Unidad Central del Valle del Cauca, independientemente del tipo de vinculación sobre: **PROCESOS DE SELECCIÓN QUE ADELANTA LA CNSC Y EL MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL VIGENTE QUE REGULA LA PROVISIONALIDAD.**

Es de suma importancia que todo el personal administrativo vinculado a la Planta Globalizada de Cargos de la Institución conozca aspectos puntuales sobre las

situaciones que se derivarán del proceso de selección que se adelanta; así las cosas, iniciaremos explicando las siguientes temáticas:



## **ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

La Carrera Administrativa en Colombia es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un 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**

La sentencia C-285 de 2015 señala que el sistema de carrera hace parte de todo el entramado constitucional e irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, al punto que la jurisprudencia no ha dudado en calificarlo como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de la Carta Política de 1991.

En Colombia la carrera administrativa se organiza en tres clases de sistemas:

---

✓ **Sistema General (El cual aplica a la UCEVA)**

---

Se aplica a las entidades que pertenecen a la Rama Ejecutiva, de los niveles nacional y territorial, centralizadas y descentralizadas y aquellas relacionadas en el artículo 3º de la Ley 909 de 2004.

---

✓ **Sistemas Especiales de origen Constitucional**

---

*Las carreras especiales son sistemas técnicos de administración de personal creados por la Constitución Política para entidades que no pertenecen a la Rama Ejecutiva o creadas por la ley. No están bajo la vigilancia y administración de la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC.”<sup>1</sup>*

Se consideran sistemas especiales de origen constitucional los siguientes:  
Rama Judicial del Poder Público. Procuraduría General de la Nación y Defensoría del Pueblo.

---

### ✓ **Sistemas Especiales de Origen Legal**

---

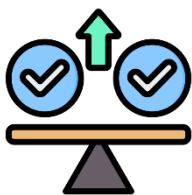
Según la Sentencia C-285 de 2015 se conciben como aquellos que a pesar de no tener referente normativo directo en la Carta Política, se conciben como una manifestación de la potestad del Legislador de someter el ejercicio de ciertas funciones institucionales a un régimen propio, cuando las particularidades de una entidad justifican la adopción de un estatuto singular, por supuesto dentro de los mandatos generales que la Constitución traza en el ámbito de la función pública.

---

Se consideran sistemas especiales de origen legal los siguientes:

---

- Carrera docente.
  - El que rige para empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas, las fuerzas militares y la Policía Nacional.
  - El que rige para para las contralorías de las entidades territoriales.
  - Empleos del Congreso de la República.
  - Carrera diplomática y consular.
- 



### **ESTABILIDAD LABORAL RELATIVA**

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.2.5.3.4. del Decreto 1083 de 2015, y el criterio expuesto por la Corte Constitucional, la terminación del nombramiento provisional o el de su prórroga,

procede por acto motivado, y sólo es admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la **provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo**, la imposición de sanciones disciplinarias, la calificación insatisfactoria u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el empleado concreto.

Para el caso que nos atañe, es importante que el personal nombrado en provisionalidad conozca que, los servidores públicos que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera gozan de una estabilidad laboral relativa, **lo que implica que únicamente pueden ser removidos por causas legales que obran como razones objetivas que deben expresarse claramente en el acto de desvinculación, dentro de las que se encuentra la provisión del cargo que ocupaban, con una persona de la lista de elegibles conformada previo concurso de méritos. En esta hipótesis, la estabilidad laboral relativa de las personas vinculadas en provisionalidad cede frente al mejor derecho de quienes superaron el respectivo concurso.**

En ese sentido, la situación de quienes ocupan en provisionalidad cargos de carrera administrativa encuentra protección constitucional, en la medida en que, en igualdad de condiciones pueden participar en los concursos y gozan de estabilidad laboral, condicionada al lapso de duración del proceso de selección y hasta tanto sean reemplazados por quien se haya hecho acreedor a ocupar el cargo en virtud de sus méritos evaluados previamente.

Con relación a este tema, es importante precisar:

---

- ✓ El concurso es el proceso que emprende la Administración para garantizar una selección objetiva y transparente del aspirante a ocupar un cargo público. Su finalidad es identificar destrezas, aptitud, experiencia, idoneidad moral y condiciones de personalidad de los aspirantes al cargo con un fin específico: determinar su inclusión en la lista de aspirantes, al igual que fijar su ubicación en la misma.
- 
- ✓ La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha enfatizado la importancia de garantizar el efecto útil de los concursos de méritos en virtud de que el querer del constituyente fue implantar un sistema que garantice los

derechos de los ciudadanos que desean ingresar a la función pública en igualdad de condiciones, de tal forma que su vinculación dependa únicamente de sus cualidades intelectuales y psicotécnicas.

---

- ✓ Una vez se ejecutan las etapas del concurso y se publican los resultados, el aspirante que obtiene el primer puesto adquiere el derecho a ocupar el cargo.

---

  - ✓ La estabilidad relativa que se le ha reconocido a los empleados provisionales que tienen una condición o protección especial como embarazadas, padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales y pre-pensionados, cede frente al mejor derecho que tienen las personas que ganaron un concurso público de méritos.
- 

**Para ampliar esta información puedes consultar: Sentencia T-063 de 2022**, la cual señala las diferencias entre los funcionarios inscritos en carrera administrativa y los funcionarios públicos provisionales, en especial en cuanto a su vinculación y retiro; así mismo sobre los titulares de la estabilidad laboral reforzada. Igualmente consultar Sentencias **T-373 de 2017 y T-464 de 2019**.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=184915>



### **PROCESOS DE SELECCIÓN QUE ADELANTA LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia señala “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”

En Colombia la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, según con lo establecido en la Carta magna y de conformidad con la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019. La CNSC realiza los concursos de las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Puede definirse el concurso público, como el procedimiento complejo previamente reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

El procedimiento en su conjunto está encaminado a alcanzar la finalidad anotada, sobre la base del cumplimiento estricto de las reglas o normas del concurso, la publicidad de la convocatoria al concurso, la libre concurrencia, y la igualdad en el tratamiento y de oportunidades para quienes participan en el mismo. Sentencia T-256/95.

Según lo establecido en el artículo 2.2.6.2 del Decreto compilatorio 1083 de 2015, el proceso de selección o concurso comprende 5 fases a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y período de prueba

\*<https://www.cnsc.gov.co/observatorio/procesos-de-seleccion-o-concursos-publicos>



## **NOMBRAMIENTO Y POSESIÓN EN PERIODO DE PRUEBA Y USO DE LISTAS**

La competencia de la CNSC frente a los procesos de selección se enmarca en las siguientes fases:

---

- I) **Convocatoria**
- II) **Reclutamiento**
- III) **Aplicación de pruebas**

**IV) Conformación de listas de elegibles, recayendo en las entidades destinatarias del concurso, la responsabilidad de realizar los nombramientos en periodo de prueba de los elegibles en posición de mérito respecto de las vacantes ofertadas, dentro de los diez (10) días siguientes al envío de las listas de elegibles en firme, o dentro del término que establezca la normatividad vigente que regula los sistemas de carrera que administra la CNSC.**

---

Con relación a lo anterior, es importante que los servidores públicos, independientemente del tipo de vinculación tengan en cuenta:

---

- Una vez la lista de elegibles ha cobrado firmeza, la Comisión Nacional del Servicio Civil de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, debe enviar copia de la misma al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso de méritos para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de la lista de elegibles y en estricto orden de mérito se produzca el nombramiento en período de prueba en el empleo objeto del concurso, el cual no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles.
- 
- Una vez adquieran firmeza las listas de elegibles, para quienes ocupen las posiciones de mérito, se consolida a su favor un derecho particular y concreto a ser nombrados y posesionados en periodo de prueba en los empleos por los cuales concursaron.
- 
- La desvinculación de quienes **ocupen las vacantes en provisionalidad, se dará una vez adquiera firmeza la lista de elegibles y surtido el trámite de nombramiento en periodo de prueba, o durante el termino legal que establezca la vigencia de las listas.**
- 
- Los elegibles que en razón a su puntaje no obtuvieron posición de mérito que les genere un derecho directo a ser nombrados, les asiste una expectativa para acceder en carrera administrativa a un empleo, a través del uso de las listas de elegibles para la provisión de empleos en vacancia definitiva, caso en el cual, su permanencia en el Banco Nacional de Listas de Elegibles - BNLE, les



concede bajo los presupuestos legales y normativos, la posibilidad de ser nombrados en período de prueba y posesionados, ya sea en una vacante definitiva de los empleos convocados a concurso o en aquellos empleos que se generen con posterioridad.

---

Con relación al **nombramiento el periodo de prueba y el acto de posesión**, es pertinente indicar que, el título 6 del Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, establece generalidades correspondientes a los procesos de selección o concursos, respecto del período de prueba dispone:

***“ARTÍCULO 2.2.6.24. Periodo de prueba.*** *Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.*

***ARTÍCULO 2.2.6.25. Nombramiento en periodo de prueba.*** *La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa”.*

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

De lo expuesto, se tiene que quien haya superado un concurso, será nombrado en periodo de prueba por un término de seis meses, esto con el fin de que el empleado demuestre capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Ahora bien, la misma disposición normativa, respecto del nombramiento y posesión establece:

***“ARTÍCULO 2.2.5.1.7. Plazos para la posesión. Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. Este término podrá prorrogarse, por escrito, hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo, o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora.***

***ARTÍCULO 2.2.5.1.8 Posesión.*** *La persona nombrada o encargada, prestará juramento de cumplir y defender la Constitución y las leyes y desempeñar los deberes que le incumben, de lo cual se dejará constancia en un acta firmada por la autoridad que posesiona y el posesionado (...)*”

\*<https://www.cns.gov.co/sites/default/files/2023-12/circular-externa-2023rs168440-lineamientos-para-la-provision-de-empleos-en-vacancia-def.pdf>

---