

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Tradiciones, Cultura e Inocuidad</p>	PROVISIÓN DE EMPLEO	Código: ME-GCH-P-010
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 1 de 4

CONTROL DE CAMBIOS	
Versión	Descripción de la modificación
1. 21/06/2019	Adopción del procedimiento de Provisión de Empleo mediante Resolución 3725 del 21 de junio de 2019, por medio de la cual se modifica el Mapa de Procesos de la Alcaldía

Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRE: MARTA CAMPO CARGO: LÍDER DE CAPITAL HUMANO FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: LUIS DANIEL ACOSTA CARGO: APOYO SIG – CONTRATISTA OPS FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: KAROL FUENTES SANGREGORIO CARGO: JEFE DE OFICINA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO

RESPONSABLES LÍDERES	Alcalde, Secretario General, Director de Capital Humano y Líder de administración del capital humano.
-----------------------------	---

OBJETIVO	Garantizar que la prestación de bienes y servicios por parte de la Entidad, esté orientada a la calidad a través de la selección de servidores públicos que sean los idóneos para propender por el cumplimiento de las metas institucionales.
-----------------	---

ALCANCE	Inicia con la necesidad de proveer una vacante de la Entidad, continúa con el proceso de selección establecido en la norma y finaliza con la vacante provista.
----------------	--

BASE LEGAL	Constitución Política de Colombia
	Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
	Decreto Ley 760 de 2005 por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones
	Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Terceros, Cultura e Inocuidad</p>	PROVISIÓN DE EMPLEO	Código: ME-GCH-P-010
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 2 de 4

DEFINICIONES
Empleo: El artículo 2º del Decreto 770 de 2005, define el empleo como “ <i>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.</i> ”
Provisión de Empleos de Carrera: Mediante Concurso de Méritos, mediante encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
Selección: Tiene como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.
Informe del proceso de selección: Es un análisis del comparativo entre el perfil del empleo y el resultado de las pruebas efectuadas a los aspirantes.

LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN:
Los informes resultantes de la actividad de selección deberán ser integrados a la evaluación del desempeño laboral en período de prueba, a los planes de capacitación y a los planes de mejoramiento.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
1	Aplicar el proceso de selección establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, para la provisión definitiva de empleos de carrera.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano/Grupo de Administración del Capital Humano	Profesional Universitario	Acto de posesión en el empleo que estaba vacante.
2	Provisión transitoria de empleos de carrera. Ante una vacancia de un empleo de carrera administrativa y si el nominador determina la necesidad de proveer de manera transitoria el empleo, la Entidad deberá acudir a la verificación de requisitos conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, si agotada dicha verificación se encuentra que no hay servidor de carrera que se pueda encargar, la Entidad podrá	Secretaría General / Dirección de Capital Humano/Grupo de Administración del Capital Humano	Profesional Universitario	Acto Administrativo, mediante el cual se provee el empleo.

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversos Talentos, Cultura e Inocuidad</p>	PROVISIÓN DE EMPLEO	Código: ME-GCH-P-010
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 3 de 4

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	<p>acudir al nombramiento provisional.</p> <p>La actividad de nombramiento a través de provisionalidad continúa en la actividad número 5.</p>			
3.	<p>Evaluarán las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo, a través de técnicas actuales, como por ejemplo, simulaciones, estudios de casos, entrevistas por competencias. Si la vacante va ser provista a través de la figura de encargo según lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley 909 de 2004,</p>	<p>Secretaría General / Dirección de Capital Humano/Grupo de Administración del Capital Humano</p>	<p>Profesional Universitario</p>	<p>Informe de técnica implementada.</p>
4	<p>Proveer empleos de libre nombramiento y remoción. Si existe una vacancia de un empleo de Libre Nombramiento y Remoción, la entidad podrá acudir al encargo por tres (3) meses conforme lo dispone el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 o podrá otorgar a los servidores de carrera que cumplan los requisitos una comisión para desempeñar el empleo de Libre Nombramiento y Remoción conforme a la normatividad vigente e instrucciones impartidas por la CNSC. Esta actividad continúa en la actividad número 5.</p>	<p>Secretaría General / Dirección de Capital Humano/Grupo de Administración del Capital Humano</p>	<p>Profesional Universitario</p>	<p>Acto Administrativo, mediante el cual se provee el empleo.</p>
5	<p>Implementar las siguientes etapas para el proceso de selección:</p> <p>1) Entrevista inicial, conjunta entre un psicólogo de la Dirección de Capital Humano y el jefe inmediato del empleo que se va proveer, con el fin evaluar</p>	<p>Secretaría General / Dirección de Capital Humano/Grupo de Administración del Capital Humano</p>	<p>Profesional Universitario</p>	<p>Informe del proceso de selección.</p>

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Tradidos, Cultura e Inocencia</p>	PROVISIÓN DE EMPLEO	Código: ME-GCH-P-010
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 4 de 4

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	<p>aspectos motivacionales, condiciones personales relacionadas con las características de la Entidad y técnicos.</p> <p>2) Evaluación de competencias. Se evaluarán las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo, a través de técnicas actuales, como por ejemplo, simulaciones, estudios de casos, entrevistas por competencias.</p>			

DOCUMENTOS RELACIONADOS:	
Nombre:	Código:
Acta de Entrega y Recibo de Cargo	
Informe de Gestión	
Registro de asistencia a inducción o reintroducción	
Evaluación de Inducción y Reintroducción	