

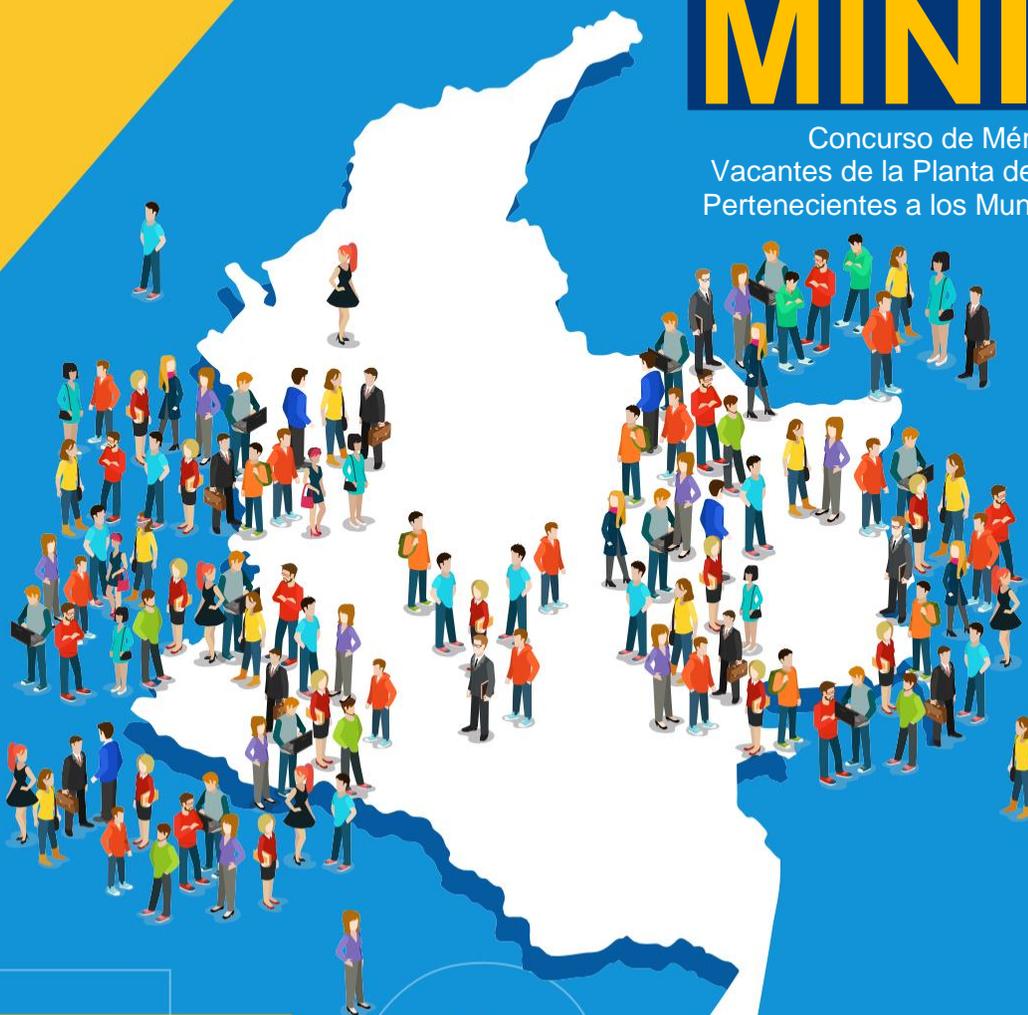


El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

GUÍA DE ORIENTACIÓN VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

Concurso de Mérito para Proveer las
Vacantes de la Planta de Personal de las Entidades
Pertencientes a los Municipios de 5ª y 6ª Categoría.



Vigilada Mineducación

PROCESO DE SELECCIÓN PARA

MUNICIPIOS DE

5ta y 6ta CATEGORÍA

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

**CONCURSO DE MÉRITO PARA PROVEER LAS
VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL DE
LAS ENTIDADES PERTENECIENTES A LOS
MUNICIPIOS DE 5ª Y 6ª CATEGORÍA.**

Comisión Nacional del Servicio
Civil – CNSC Escuela Superior
de Administración Pública –
ESAP junio de 2021

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA GUÍA?.....	6
¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN?.....	6
MARCO NORMATIVO.....	7
POBLACIÓN A EVALUAR.....	10
¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN?.....	10
¿CUÁLES SON CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE ESTE PROCESO DE SELECCIÓN?.....	12
¿QUÉ ES LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS?.....	14
ESPECIFICACIONES DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.....	14
PREGUNTAS FRECUENTES.....	19
GLOSARIO.....	21

INTRODUCCIÓN

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 señaló que “Los procesos de selección para proveer las vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de 5ta y 6ta categoría serán adelantados por la CNSC, a través de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), como institución acreditada ante la CNSC para ser operador del proceso...”.

En este sentido, la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el Acuerdo N° 0363 de 2020 “Mediante el cual se establecen los lineamientos para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes en los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las entidades pertenecientes a los Municipios de 5ª y 6ª Categoría, conforme a lo consagrado en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019”, el Anexo No. 1 “Especificaciones y Requerimientos Técnicos Proceso de Selección Municipios de Quinta y Sexta Categoría” y el Anexo No. 9 “Acuerdo de Niveles de Servicios de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de Seguridad Física y Lógica de Salas”.

En el marco de la normatividad vigente, la Escuela Superior de Administración Pública ESAP es la entidad encargada de financiar y

ser el operador del proceso de selección para proveer las vacantes de carrera administrativa en aquellas entidades que hacen parte de algunos municipios de quinta y sexta categoría; para el efecto, planea y ejecuta junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil algunas etapas que hacen parte del mismo, entre ellas la etapa de verificación de requisitos mínimos, la publicación de resultados preliminares, la atención a reclamaciones y la publicación de resultados definitivos.

En el marco de ejecución del proceso de selección en mención, la ESAP ha diseñado la presente Guía de Orientación al Aspirante para la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos, que tiene como finalidad informar a las personas que se inscribieron en el Proceso de

Selección, sobre las particularidades y la forma en que se desarrollará dicha etapa. Como resultado del proceso que se adelanta, se establecerá si el aspirante CUMPLE o NO CUMPLE los requisitos de estudios y la experiencia mínima exigida para el empleo. En caso de que el resultado indique que el aspirante NO CUMPLE, se señalarán las razones de tal incumplimiento en el SIMO y será excluido del concurso.

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA GUÍA?

Proporcionar a los concursantes la información necesaria sobre los criterios y factores que serán tenidos en cuenta en la etapa de requisitos Mínimos.

¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN?

El presente Concurso Abierto de Méritos para la selección de los aspirantes cuenta con las siguientes fases:



MARCO NORMATIVO



* Los Acuerdos de que rigen el Proceso de Selección pueden ser consultados en el enlace <https://www.cnsc.gov.co/index.php/municipios-v-y-vi-categoria-2020-normatividad>

El artículo 125 constitucional señala 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. (...) 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 concordancia con lo anterior el artículo 130 dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil sería responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

De conformidad con lo expuesto el legislador ha regulado de manera amplia lo relacionado con la provisión de cargos públicos del sistema de carrera administrativa, así como también ha reglado las diferentes situaciones administrativas y demás condiciones inherentes al servicio público tales como el ingreso, ascenso, evaluación, los encargos y retiro, entre otras. En tal escenario mediante la Ley 909 de 2004 “se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Resulta procedente indicar que la reglamentación frente a este tipo de asuntos esta contenida en el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, así el artículo 2.2.5.3.2 modificado por el artículo 1 del Decreto Reglamentario 498 de

2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. A su vez, el artículo 2.2.6.34 del citado Decreto impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL; así como, le impone el deber a las entidades de priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de mérito.

En el marco de lo expuesto, la Ley 1955 de 2019 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “pacto por Colombia, pacto por la equidad”, el cual contempló el Pacto por una gestión pública efectiva, así como el Pacto por la Descentralización, este último asociado con el fortalecimiento institucional y modernización de Gobiernos territoriales para la descentralización efectiva y responsable.

Dentro de las estrategias mencionadas, así como para garantizar una mayor presencia institucional en los territorios, el artículo 263 del PND señaló:

“ARTÍCULO 263°. REDUCCIÓN DE LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Las entidades coordinarán con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006.

Los procesos de selección para proveer las vacantes en los empleos de carrera administrativa en los municipios de quinta y sexta categoría serán adelantados por la CNSC, a través de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, como institución acreditada ante la CNSC para ser operador del proceso. La ESAP asumirá en su totalidad, los costos que generen los procesos de selección.”

En virtud de dicho mandato se dio inicio a las actuaciones administrativas en coordinación con las diferentes entidades a fin de identificar las diferentes necesidades de provisión definitiva de cargos, consolidando las respectivas Ofertas públicas de Empleo de Carrera – OPEC y generando las correspondientes convocatorias. Así mismo, la CNSC emitió el Acuerdo 0363 “Por el cual se establecen los lineamientos para adelantar el proceso de selección para proveer las vacantes en los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de las entidades pertenecientes a los Municipios de 5ª y 6ª Categoría, conforme a lo consagrado en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019”, en dicho documento se establecen condiciones relativas a la financiación, operación y ejecución del proceso.

Concurre con este marco normativo la jurisprudencia extendida por las Altas Cortes sobre la verificación de los Requisitos Mínimos y los criterios establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los cuales se analiza y se emite línea para su evaluación, resaltando la importancia del Concurso de Méritos, como instrumento idóneo para la selección objetiva de personal, del Acuerdo que rige el Proceso de Selección como norma obligatoria del Concurso de Méritos y del debido

proceso como principio orientador de su desarrollo.

En todos los casos, los Acuerdos que rigen el proceso de selección establecen los requisitos generales del proceso y cada OPEC señala los requisitos específicos para los diferentes empleos, los cuales se encuentran disponibles para su consulta en el aplicativo SIMO y en el siguiente enlace:

<https://www.cnsc.gov.co/index.php/municipios-v-y-vi-categoria-2020-normatividad>

Frente a los requisitos específicos establecidos para cada uno de los cargos ofertados y por exceder los propósitos del presente documento, lo invitamos a consultarlos a través de la plataforma SIMO los cuales debió haber tenido en cuenta al momento de su inscripción.

POBLACIÓN A EVALUAR

Las entidades reportaron a través del Sistema SIMO la Oferta Pública de Empleos de Carrera, la cual se encuentra conformada por empleos y vacantes correspondientes a los siguientes niveles jerárquicos, de conformidad con el Decreto 785 de 2005:

1. Nivel Profesional

Agrupar los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

2. Nivel Técnico

Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

3. Nivel Asistencial

Comprende los empleos cuyas funciones implican actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN?

De conformidad con los Acuerdos que rigen el Proceso de Selección, los Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso son:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.

2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad Abierto:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo oferta, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.

6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

Nota. Es menester aclarar que, para la modalidad de ascenso, únicamente podrán inscribirse los servidores de carrera administrativa que hacen parte de la entidad que oferta el empleo.

Por ejemplo, la Personería de Quimbaya ofertó el empleo con Código OPEC 598745 en la modalidad de ascenso: solo podrán inscribirse allí los servidores públicos que la Entidad certificó que cumplían con los requisitos mínimos, y que ostentan derechos de carrera en esta.

En el caso que el servidor público contemple una situación administrativa como “*Periodo de Prueba*” en otra entidad, podrá participar siempre y cuando regrese al empleo inicial donde ostenta los derechos de participación, de lo contrario no podrá posesionarse.

¿CUÁLES SON CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE ESTE PROCESO DE SELECCIÓN?

De conformidad con los Acuerdos que rigen el Proceso de Selección, son causales de exclusión las siguientes:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió, establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece,

con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.

3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
6. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
7. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
8. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
9. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
10. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
11. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva entidad que ofrece en esta modalidad el empleo de su interés.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

¿QUÉ ES LA VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS?

De conformidad con los Acuerdos que rigen el Proceso de Selección, la verificación del cumplimiento de los Requisitos Mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, transcritos en la OPEC para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en el SIMO hasta la fecha del cierre de la etapa de inscripciones, conforme a la última “Constancia de Inscripción” generada por el sistema.

Se aclara que la Verificación de Requisitos Mínimos no es una prueba ni un instrumento de selección, sino es una condición obligatoria de orden constitucional y legal que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

ESPECIFICACIONES DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

- La verificación de requisitos mínimos (VRM) se hará por parte de la ESAP únicamente a través del aplicativo SIMO, a todos los aspirantes inscritos que realizaron el cargue de la documentación a través del mismo.
- Sólo se tendrán en cuenta los documentos con los cuales los aspirantes pretenden acreditar la formación académica y la experiencia exigidas para el empleo, aportados hasta la fecha dispuesta por la CNSC para el cierre de la etapa de inscripciones, de conformidad con la última constancia de inscripción generada por el aspirante.

- La etapa de verificación de requisitos mínimos tiene como finalidad constatar que cada aspirante cumple plenamente con los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del empleo al cual aspira, conforme a lo establecido en la OPEC, que debe ser fiel reflejo del MFCL de la correspondiente entidad.
- En caso de existir diferencias entre la OPEC certificada y el referido Manual de Funciones y Competencias Laborales, prevalecerá este último, por consiguiente, la OPEC se corregirá dando aplicación a lo previsto en el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, por lo que la ESAP deberá informar a la CNSC.

Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho Manual de Funciones y Competencias Laborales y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

1. La ESAP verifica si el aspirante CUMPLE o NO CUMPLE los requisitos de estudios y la experiencia mínima exigida para el empleo. En caso de que el resultado indique que el aspirante NO CUMPLE, se señalarán las razones de tal incumplimiento en el SIMO. El aspirante que no cumpla con los requisitos mínimos será excluido del Proceso de Selección y, en consecuencia, no podrá continuar en el concurso.
2. Dentro del término dispuesto por la CNSC, de conformidad con el Acuerdo que rige el Proceso de Selección, su anexo y sus modificatorios, se recibirán las reclamaciones que presenten los aspirantes respecto de los resultados publicados, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, en los términos del artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005, las cuales deben ser atendidas y decididas con oportunidad y calidad por parte de la ESP, a través de SIMO.
3. Luego de atendidas las reclamaciones, con los cambios y/o modificaciones que surjan, la ESAP registrará los resultados definitivos de los aspirantes ADMITIDOS y NO ADMITIDOS en el SIMO, repitiendo el procedimiento utilizado para la publicación de resultados preliminares.

¿A QUIÉNES SE LES REALIZARÁ LA ETAPA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS?

La etapa de Verificación de Requisitos Mínimos se realizará todos los aspirantes inscritos al Proceso de Selección – Municipios 5ta y 6ta categoría, para las modalidades abierto y ascenso.

¿CÓMO SE DESARROLLA LA ETAPA DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS?

1. Revisión de la documentación aportada por los aspirantes en la etapa de inscripciones a través del SIMO, la cual se adelantará con el apoyo de un equipo de analistas, supervisores y auditores de la ESAP.
2. Los aspirantes que cumplan con la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos quedarán en un estado Admitido, lo cual los habilita para seguir haciendo parte del proceso y para desarrollar las demás etapas de la convocatoria.
3. Una vez culminado el proceso de revisión documental, la ESAP entregará los resultados de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos a la CNSC para que haga la respectiva publicación en el SIMO, con el fin de que los concursantes realicen la respectiva consulta en la fecha determinada, la cual será comunicada a los concursantes en la debida oportunidad

¿CUÁLES SON LOS FACTORES DE VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS QUE SERÁN EVALUADOS?

Para que el aspirante sea admitido en el proceso de selección, se tendrán en cuenta el cumplimiento de factores de **Educación y Experiencia** según las exigencias señaladas en la OPEC, siguiendo los criterios establecidos en los respectivos Acuerdos que rigen el Proceso de Selección.

Las definiciones y condiciones de la documentación para la Verificación de

Requisitos Mínimos pueden ser consultadas en el anexo “Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “proceso de selección para municipios de quinta y sexta categoría”, el cual hace parte integral de cada Acuerdo que rige el Proceso de Selección.

En el proceso de revisión documental de la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos se procederá a inadmitir a los aspirantes, de acuerdo con las siguientes causales:

- **Generales**

1. Dentro del aplicativo SIMO no se aporta ningún documento para acreditar el cumplimiento de los Requisitos Mínimos solicitados por el empleo.
2. El empleo solicita Licencia de Conducción y esta no es aportada, no se encuentra vigente o no corresponde a la categoría solicitada.
3. Los soportes de educación y/o experiencia no son legibles, se encuentran incompletos o presentan error al descargar el archivo digital.
4. Los soportes de experiencia o educación obtenidos en el exterior no se encuentren debidamente apostillados y/o traducidos, este último cuando se presenta en idiomas diferentes al español.
5. La documentación aportada no corresponde al aspirante inscrito.

- **Estudios**

1. La certificación no señala expresamente los años de educación, semestres o créditos cursados y aprobados.
2. La certificación o soporte del título carece de las formalidades necesarias, descritas con anterioridad.
3. La certificación no fue expedida por la Institución de Educación correspondiente.
4. La cantidad de años de educación superior cursados es insuficiente frente al requisito solicitado.

- **Experiencia**

1. Cuando el soporte de experiencia carece de alguna de las formalidades descritas en el Acuerdo que rige el Proceso de Selección o el Anexo que hace parte de éste.
2. Experiencia adquirida por medio de contratos de prestación de servicios que no se encuentra debidamente soportada por el certificado de cumplimiento o acta de liquidación que cumpla con las características descritas con anterioridad.
3. Certificados de experiencia que utilizan la expresión: “actualmente ocupa el cargo (...), el último cargo desempeñado fue el de (...), o el cargo que desempeñaba al momento de su retiro era el de (...)”, de los cuales es imposible establecer el tiempo hubiere ocupado un determinado cargo.
4. Certificados de experiencia anteriores a la obtención del título profesional cuando la OPEC y el Manual de Funciones requieren experiencia profesional o profesional relacionada.
5. El documento allegado no es un certificado de experiencia (Actas de Posesión, Resoluciones de Nombramiento, currículum, contratos de trabajo entre otros).
6. La experiencia acreditada en debida forma es insuficiente frente al requisito solicitado.

PREGUNTAS FRECUENTES

¿Es válida la experiencia acreditada mediante contratos de prestación de servicios?

Es valida, siempre que sea acreditada mediante certificación de la ejecución del

contrato o mediante el

Acta de Liquidación o Terminación, que contenga:

1. Objeto contractual
2. Actividades u obligaciones desarrolladas
3. Fechas de inicio y terminación de la ejecución del contrato (día, mes y año).

Nota: *la experiencia se computará desde la fecha de inicio del contrato hasta la terminación del mismo o hasta la fecha de expedición del certificado de cumplimiento cuando el contrato se encuentre en ejecución.*

¿Qué son las equivalencias?

De acuerdo con la Guía para Establecer o Modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales, publicado en 2015 por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP “*Aplicar las equivalencias implica señalar una alternativa en la que se describe de manera diferente el requisito básico del empleo, esto es, reemplazar una condición del empleo por otra que está dada en las normas legales vigentes sobre la materia. (...) ...implica reemplazar, excepcionalmente, una condición del empleo, de educación o experiencia, por una alternativa de requisito que compense la carencia de uno o cualquiera de los dos elementos del mismo.*”

Por lo anterior, la ESAP aplicará las equivalencias cuando el aspirante no cumple de forma directa con el requisito mínimo exigido para el empleo al cual se presentó; en ese entendido, las mismas son válidas exclusivamente para la Etapa de VRM, siempre y cuando las equivalencias contenidas en la normativa que rige la materia hayan sido adoptadas en el respectivo MEFCL.

¿Cómo consultar los resultados preliminares de la verificación de requisitos mínimos?

Teniendo en cuenta el Acuerdo que rige el Proceso de Selección, una vez culminado el proceso de Verificación de Requisitos Mínimos, la CNSC informará con un mínimo (5) días hábiles de anticipación, la fecha de publicación de los resultados, para que los interesados consulten su estado en la plataforma SIMO, ingresando con su usuario y contraseña en el vínculo de la Convocatoria Municipios de V y VI categoría.

¿Cómo es el proceso para presentar las reclamaciones contra los resultados preliminares de la verificación de requisitos mínimos?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de los Acuerdos que rigen el Proceso de Selección, las reclamaciones sobre los resultados de la verificación de Requisitos Mínimos deberán ser presentadas dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los resultados a través de su usuario en la plataforma SIMO.

La ESAP resolverá las reclamaciones presentadas por los aspirantes, con base en la información y los documentos aportados por éste en el momento de la inscripción a través del SIMO.

¿Cómo consultar la publicación del resultado definitivo de admitidos y no admitidos?

Una vez resueltas las reclamaciones presentadas por los aspirantes en la etapa de VRM, la CNSC publicará aviso informativo indicando la fecha de publicación del resultado definitivo de admitidos y no admitidos el cual será publicado directamente en SIMO, por lo tanto, podrá ser consultado por el aspirante, ingresando a la pagina web www.cnsc.gov.co o a través de la pagina **SIMO** <https://simo.cnsc.gov.co> utilizando su usuario y contraseña, en el vinculo de la Convocatoria, en las fechas estipuladas por la CNSC.

GLOSARIO

Para los fines de esta guía, a menos que expresamente se estipule de otra manera, los términos que aquí se usan tendrán el significado asignado a dichos términos en esta Sección:

VRM: Verificación de requisitos mínimos.

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad.

MEFCL: 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.

NBC: Núcleo Básico de Conocimiento.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

GUÍA DE ORIENTACIÓN VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS



PROCESO DE SELECCIÓN PARA

MUNICIPIOS DE 5ta y 6ta CATEGORÍA

Vigilada Mineducación

más información en: www.cnsc.gov.co



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia



Escuela Superior de
Administración Pública



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad. Mérito y Oportunidad