



REPÚBLICA DE COLOMBIA



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO No 41
9 de abril del 2026



*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"*

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29, 30 y 31 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, en los artículos 2.2.6.1, 2.2.6.3 y 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, en los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020, en la Ley 2418 de 2024, en el numeral 21 del artículo 3 y numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

A su vez, el artículo 130 superior dispone que *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Además, el artículo 209 *ibidem* determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i) de la misma ley, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)", "Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento" (...) y "Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"*.

El artículo 28 de la norma precitada, modificado por el artículo 5º de la Ley 2418 de 2024, señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, accesibilidad universal, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, difusión efectiva, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia, eficiencia, proporcionalidad en la asignación en las vacantes susceptibles a ser ocupadas por población con discapacidad y enfoque de capacidades.

*"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"*

Por su parte, el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)",* precisando que el de ascenso *"(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos"*.

De forma complementaria, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, establece que las etapas de los procesos de selección son: (i) la convocatoria, (ii) el reclutamiento, (iii) las pruebas, (iv) las listas de elegibles y el (v) período de prueba, estipulando en su numeral 1 que la Convocatoria *"(...) es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes"*.

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, define el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera, señalando que, *"(...) Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad"*.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, 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 CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, determina 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. También ordena priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar estos concursos.

De igual forma, el párrafo del artículo 2º de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo"*. Sobre el particular, la CNSC expidió la Circular No. 2019100000157 del 18 de diciembre del 2019, en la que se imparten lineamientos respecto de la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa mediante procesos de selección en la modalidad de ascenso.

Para el reporte de la OPEC en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante el Acuerdo No. CNSC-20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. CNSC-20211000020726 del 4 de agosto de 2021, la Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, la Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023 y Circular Externa No. 2025RS011333 del 7 de febrero del 2025 modificada por la Circular Externa No. 2025RS150437 del 11 de septiembre del 2025 impartió los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del proceso de selección, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Con relación al deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

"Con fundamento en los anteriores elementos de juicio se procedió a analizar la constitucionalidad de la norma demandada [artículo 31, numeral 1, de la Ley 909 de 2004]. Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley" (Subrayado fuera de texto).

La Circular Externa No. 2023RS143518 del 27 de octubre de 2023, resaltó el deber de las entidades de:

"(...) coadyuvar efectiva, armónica y oportunamente en la etapa de planeación de los procesos de selección con la Comisión Nacional del Servicio Civil, de manera celer y eficiente, evitando dilaciones injustificadas, y bajo las instrucciones que esta le imparta, teniendo en cuenta que es de su responsabilidad: i) Reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC), ii) Mantener actualizada su estructura de planta y sus Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales (MEFCL), iii) Entregar los ejes temáticos, y v) Apropiar y disponer de los recursos para financiar el proceso de selección."

En concordancia, la Circular Conjunta No. 2019100000017 del 13 de febrero de 2019, expedida por la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Directiva No. 15 de 2022, expedida por la Procuraduría General de la Nación, dispusieron lineamientos para la debida ejecución de la planeación de los procesos de selección.

Sumado a lo anterior, el artículo 29 de la ley 909 de 2004, modificado por los artículos 2º de la Ley 1960 de 2019 y 6º de la Ley 2418 de 2024, determina que:

"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad (...). En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo. En caso de no presentarse el porcentaje requerido de personas con discapacidad se continuará con el proceso normal de selección y contratación de la carrera administrativa (...)", precisando además que el de ascenso "(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos".

La misma norma, señala que se adelantará concurso de ascenso cuando:

- "1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.*
- 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.*
- 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer."*

De cumplirse con los anteriores requisitos, la norma determina que *"se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre las plazas a proveer a través de concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer por vía de concursos abiertos, sean reservados para ser ocupado por personas con discapacidad. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo"*.

De otro lado, la CNSC expidió la Circular Externa 2025RS011333 del 7 de febrero del 2025, en la que se imparten lineamientos respecto del reporte de vacantes definitivas reservadas para personas con discapacidad en los procesos de selección del Sistema General de Carrera Administrativa. En línea con lo anterior, la CNSC mediante Circular Externa 2025RS150437 del 11 de septiembre de 2025, se estableció la forma en que se realizarían las inscripciones en los procesos de selección atendiendo la oferta reservada para personas con discapacidad y los certificados que acreditarían la discapacidad de acuerdo con la normativa vigente.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

Teniendo en cuenta lo anterior, los certificados de discapacidad válidos para este proceso de selección serán aquellos a que hace referencia la Circular Externa 009 del 06 de octubre de 2017 emitida por la Superintendencia Nacional de Salud, la Resolución 113 del 31 de enero de 2020, Resolución 1239 de 2022 y la Resolución 1197 del 05 de julio de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social, de acuerdo con su vigencia.

La Ley 1618 de 2013 "Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad", en su numeral 1 del artículo 2, define a las personas en situación de discapacidad, como: "Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás".

Mediante el Decreto 1401 de 2025 se adicionó el Decreto 1083 de 2015 con disposiciones referentes al procedimiento para la reserva de plazas para personas con discapacidad en los concursos de ingreso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa.

Atendiendo a lo anterior, en la planeación conjunta con la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, en concordancia con la Resolución No. 1197 del 5 de julio de 2024 y la Circular Externa No. 2025RS011333 del 7 de febrero del 2025, modificada por la Circular Externa No. 2025RS150437 del 11 de septiembre del 2025 respecto de la oferta reservada para personas con discapacidad, dicha entidad reportó un total de **catorce (14)** vacantes, de las cuales **una (1)** vacante(s) será(n) ofertada(s) en modalidad abierto con reserva para personas con discapacidad.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, dispone que:

(...) A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).

De acuerdo con lo anterior, la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, no reportó servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición al Decreto Ley 785 de 2005.

Por otra parte, el artículo 2º de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, adicionado por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021 y por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, establece:

ARTICULO 2º. Equivalencia de experiencias. *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.*

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel, en el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

Parágrafo 1°. La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

Parágrafo 2°. En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público.

(...)

Parágrafo 4°. Para el caso del servicio en consultorios Jurídicos, la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.

Parágrafo. La experiencia laboral a la cual hace referencia el inciso primero del presente artículo podrá extenderse a menores de edad, siempre y cuando exista consentimiento por parte de sus padres o representantes, de conformidad con la legislación civil y, en concordancia, con la Ley 1098 de 2006, el régimen laboral y demás disposiciones vigentes, o las que la modifiquen.

Parágrafo. Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento.

Parágrafo. Las entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro deberán expedir un certificado en el que conste que el estudiante finalizó el Servicio Social PDET, especificando el tiempo prestado y las funciones realizadas.

Igualmente, el artículo 1° del Decreto 952 de 2021, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional, dispone:

(...) Adicionar el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, el cual quedará así:

(...)

Artículo 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación. Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.

Parágrafo 1. De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.

Parágrafo 2. Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos (...). Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

Parágrafo 3. De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

Parágrafo 4. De acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.

Artículo 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional. Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.

Parágrafo 1. El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.

Parágrafo 2. El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

Parágrafo 3. El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).

Parágrafo 4. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. (...) (Subrayado fuera de texto)

Asimismo, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2418 de 2024, se establecerán las adaptaciones y los ajustes razonables que resulten necesarios desde la publicidad y convocatoria hasta la ejecución de las pruebas y entrega de resultados.

Por su lado, el artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, "Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)", dispone que "El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población".

En el mismo sentido, el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, "Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones", resalta el deber de promocionar a los jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, las vacantes a las que puedan acceder mediante concursos de méritos.

Atendiendo a lo señalado en la Ley 1955 de 2019 y la Ley 2214 de 2022, para el presente proceso de selección la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA no reportó** la existencia de empleos sin requisito mínimo de experiencia.

Al respecto, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió la no realización de la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren Experiencia Profesional, haciendo extensiva esta decisión, en sesiones del 25 de junio y 24 de diciembre de 2020 y 27 de abril de 2021, a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren Experiencia en su requisito mínimo, ofertados en otros procesos de selección.

Igualmente, la Sala Plena de Comisionados, en sesión del 16 de abril de 2020, aprobó la aplicación de una Prueba de Ejecución para los empleos de Conductor o Conductor Mecánico, en lugar de la Prueba de Valoración de Antecedentes, indicando que para el presente proceso de selección la aludida entidad **no reportó** empleos con esta denominación.

Aunado a lo anterior, el parágrafo del artículo 28 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 5 de la Ley 2418 de 2024, dispone que: "La demostración de experiencia laboral o profesional, no será determinante para el ingreso a la carrera administrativa para personas con discapacidad (...)", razón por la cual la CNSC en el Criterio Unificado No. 3 el 28 de agosto de 2025 estableció que:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

"Desde el estudio realizado, se observa que un ajuste razonable para la vinculación por mérito de personas con discapacidad en empleos de carrera administrativa es la flexibilización de la prueba valoración de antecedentes, por lo cual, como medida afirmativa, se reformula su ponderación para los procesos de selección reservados para personas con discapacidad, en los siguientes términos:

- I) Se elimina la puntuación otorgada al componente de experiencia, definiendo como único componente puntuable la educación adicional a la requerida para el cumplimiento del requisito mínimo, la cual tendrá una ponderación del 10% del puntaje total asignado a las pruebas.
- II) En el marco de la planeación de cada proceso de selección se determinará la distribución del 10% restante que habitualmente hacía parte de la prueba de Valoración de Antecedentes, entre los demás componentes de evaluación, con el fin de completar el 100% del resultado ponderado, propuesta que en todo caso deberá ser sustentada técnicamente ante la Sala Plena de Comisionados, para la respectiva decisión."

Por otro lado, es preciso indicar que, mediante el Acuerdo No. 019 de 2024, "(...) se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique".

Con el Acuerdo No. 016 del 4 de junio del 2025, la CNSC estableció el procedimiento: "(...) para las audiencias públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional".

El artículo 9º de la Ley 1033 de 2006, dispone que la financiación de los costos de los procesos de selección la CNSC cobrará a los aspirantes derechos de participación y si el recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, el faltante será cubierto por la respectiva entidad que requiera proveer el cargo. Al respecto, es importante señalar que el artículo 7 de la ley 2418 de 2024, indica que "Las personas con discapacidad objeto de la presente ley, estarán exentas del pago de las tasas derivadas de los exámenes tendientes a determinar la idoneidad personal para la provisión de las vacantes ofertadas en la convocatoria", razón por la cual las personas que se inscriban en empleos reservados para personas con discapacidad no pagarán derechos de participación, costo que será asumido por la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**

Finalmente, el numeral 5º del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023, asigna a los Despachos de los Comisionados de la CNSC, la función de:

"Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena."

En aplicación de la anterior normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, adelantó conjuntamente con la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el (la) Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores, certificando igualmente "(...) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente", el cual fue remitido a la CNSC mediante radicado No. **2025RE237242 del 06 de noviembre de 2025**.

Adicionalmente, los referidos funcionarios al certificar la aludida OPEC, asumieron que "Las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación o falsedad de la información serán de exclusiva responsabilidad de la entidad (...) por lo que se exime a la Comisión Nacional del Servicio Civil de algún tipo de responsabilidad frente a terceros, por la información reportada (...)."

Además, para este proceso de selección en la modalidad de Ascenso, la ENTIDAD, mediante radicado

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. **2779** de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

No. **2025RE237242 del 06 de noviembre de 2025**, certificó que **no cuenta** con servidores públicos de carrera administrativa de la entidad que cumplen los requisitos establecidos para participar en el proceso de selección de ascenso y, mediante radicado **2025RE237242 del 06 de noviembre de 2025**, certificó que **no cuenta** con servidores para participar en el concurso de ascenso reservado para personas con discapacidad, en los términos señalados en la Parte II del Anexo Técnico de la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021, así como lo dispuesto en la Circular Externa No. 2025RS011333 del 7 de febrero de 2025, y su Anexo Técnico y la Circular 2025RS150437 del 11 de septiembre de 2025.

En cumplimiento de lo preceptuado en el inciso octavo del artículo 8º de la Ley 962 de 2005 y los numerales 3º del artículo 3º y el numeral 8º del artículo 8º del CPACA, la Sala Plena de Comisionados en sesión del 19 de agosto de 2025 aprobó los lineamientos para la publicación del Acuerdo y su Anexo por un término de siete (7) días calendario con el fin de garantizar un término prudencial y razonable para que la ciudadanía pueda formular observaciones en caso de considerarlo necesario. En cumplimiento de ello, la CNSC publicó en su sitio web el 17 de diciembre de 2025, por el término de siete (7) días calendario, el proyecto de Acuerdo y su Anexo con el objeto de recibir observaciones de la ciudadanía.

De acuerdo con lo señalado en el numeral 1º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y su alcance definido por la Corte Constitucional en sentencia C-183 de 2019 así como en las sentencias del 31 de enero de 2019, radicado 11001-03-25-000-2016-01017-00 y del 26 de noviembre de 2025, radicado 11001-03-25-000-2018-00329-00 proferidas por la Sección Segunda del Consejo de Estado, el presente Acuerdo de Convocatoria podrá ser suscrito únicamente por la CNSC sin que afecte su validez, habiéndose adelantado y agotado en debida forma la etapa de planeación conjunta con la entidad a la que pertenecen los empleos a ofertarse.

Con base en la OPEC así registrada y certificada en SIMO por la entidad a la que pertenecen los empleos vacantes, así como analizadas y resueltas las observaciones recibidas en el marco de la publicación del proyecto de acuerdo antes señalado, la Sala Plena de la CNSC, conforme a lo establecido en el numeral 21 del artículo 3 del Acuerdo No. 75 de 2023, en sesión del 17 de marzo de 2026, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC,

ACUERDA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a proceso de selección, en la **modalidad Abierto**, para proveer las vacantes definitivas de los empleos referidos en el artículo 8º del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, que se identificará como "*Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2*".

PARÁGRAFO UNO. Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 1º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto de este como a la CNSC, a la Institución de Educación Superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

PARÁGRAFO DOS. El Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, es la herramienta informática que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- ha desarrollado y dispuesto para todos los efectos relacionados con las convocatorias a concurso de méritos que se adelantan por esta Entidad, y que en adelante se mencionará como SIMO.

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN. La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 3º del Decreto Ley 760 de 2005, podrá suscribir contratos o convenios

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin.

ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
 - 2.1. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de Ascenso, e inscripciones en la modalidad de Ascenso para vacantes reservadas para personas con discapacidad.
 - 2.2. Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos ofertados en la modalidad de Ascenso, incluyendo las vacantes reservadas para personas con discapacidad en esta modalidad.
 - 2.3. Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad Abierto, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso. Las vacantes reservadas para personas con discapacidad en la modalidad de Ascenso se trasladarán al Proceso de Selección en modalidad de Abierto de esta población.
 - 2.4. Inscripciones para vacantes reservadas para personas con discapacidad en la modalidad de Abierto.
 - 2.5. Identificación y declaratoria de vacantes desiertas de los empleos reservados para personas con discapacidad en la modalidad de Abierto.
 - 2.6. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de Abierto.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de todos los participantes inscritos en cualquier modalidad del Proceso de Selección.
4. Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en la etapa de VRM en cualquier modalidad de este proceso de selección.
 - 4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
 - 4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
 - 4.3 Valoración de Antecedentes.
5. Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

PARÁGRAFO PRIMERO. Tanto en la modalidad de Ascenso como en la modalidad de Abierto, la etapa de *Adquisición de derechos de participación e inscripciones* incluirá las vacantes que hayan sido ofertadas como parte de la reserva para personas con discapacidad.

PARÁGRAFO SEGUNDO. No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieran experiencia.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA EN PERÍODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al *Nombramiento* y al *Periodo de Prueba* son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia, por ello, el jefe de la Unidad de Personal debe verificar el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del empleo antes de efectuar el nombramiento.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004, sus modificaciones y adiciones, sus Decretos Reglamentarios, los Decretos Ley 760 y 785 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y sus modificaciones, el Decreto 1401 de 2025, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043 de 2020, las Leyes 2113, 2119 de 2021, la Ley 2221 de 2022, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, la Ley 2418 de 2024, la Circular Externa 009 del 06 de octubre de 2017 emitida por la Superintendencia Nacional de Salud, la Resolución 113 del 31 de enero de 2020, la Resolución 1239 de 2022 y 1197 del 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social, el MEFCL vigente de la ENTIDAD, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

PARÁGRAFO. Comoquiera que el artículo 2º de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Ley 2113 de 2021 y la Ley 2221 de 2022, adicionado por la Ley 2119 de 2021 y reglamentado por

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia laboral también regulados por la Ley 2043 de 2020, para efectos de la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes de este proceso de selección, se van a aplicar, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020.

Igualmente, se aplicarán los lineamientos definidos para el efecto en el Criterio Unificado "Verificación de requisitos mínimos y prueba de valoración de antecedentes de los aspirantes inscritos en los procesos de selección que realiza la CNSC para proveer vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa" sus complementaciones y modificaciones.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

1. A cargo de los aspirantes: El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para el nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo, en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co, y/o enlace de SIMO.

2. A cargo de la entidad que oferta los empleos a proveer: El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo, incluyendo los costos del proceso de selección que se generen por la participación de las personas con discapacidad que aspiren a un empleo con reserva en los términos de la Ley 2418 de 2024.

PARÁGRAFO PRIMERO. De conformidad con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 2418 de 2024, las personas con discapacidad que se inscriban en un empleo reservado para este grupo poblacional dentro del presente proceso de selección, tanto en la modalidad de abierto como ascenso, están exentos del pago de Derechos de Participación, siempre que acrediten su condición.

PARÁGRAFO SEGUNDO. De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

PARÁGRAFO TERCERO. Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante, sin importar las condiciones especiales en que se encuentre.

ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del este.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:**
 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 oferta el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección.
 5. Presentar en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

6. Inscribirse a un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
7. 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.
8. Acreditar discapacidad si se inscribe para alguna de las vacantes reservadas para personas con discapacidad en la modalidad de ascenso, conforme a lo establecido en la Circular Externa 009 del 06 de octubre de 2017 emitida por la Superintendencia Nacional de Salud y la Resolución 1197 del 05 de julio de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social.
9. Seleccionar en el aplicativo SIMO la categoría de discapacidad, misma que debe corresponder a la marcada por la entidad en el empleo a proveer y, a la acreditada en el certificado de discapacidad, cuando la inscripción se realice en una vacante reservada.
10. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad abierto.
11. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
12. 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.
13. 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. Presentar en las fechas establecidas por la CNSC, las diferentes pruebas y demás actividades previstas para este proceso de selección.
5. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
6. 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.
7. Acreditar discapacidad si se inscribe para alguna de las vacantes reservadas para personas con discapacidad en la modalidad de abierto.
8. Seleccionar en el aplicativo SIMO la categoría de discapacidad, misma que debe corresponder a la marcada por la entidad en el empleo a proveer y, a la acreditada en el certificado de discapacidad, en los casos que aplique.
9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
10. 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.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión comunes a los aspirantes de la modalidad de ascenso y abierto de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No ser ciudadano(a) colombiano(a) o ser menor de edad.
3. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, 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.
4. No acreditar debidamente la discapacidad para los empleos ofertados en la modalidad de ascenso o abierto de las OPEC reservadas para personas con discapacidad o no mantener su discapacidad al momento de posesionarse.
5. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
6. No presentar o superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
7. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

9. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
12. Transgredir las disposiciones contenidas, tanto en el presente Acuerdo y su Anexo, como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
13. 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 o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección o inscribirse en un empleo que no represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.

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.

PARÁGRAFO PRIMERO. El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores de los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz. Las anomalías, inconsistencias y/o falsedades en la información, documentación y/o en las pruebas, o intento de fraude, podrá conllevar a las sanciones legales y/o reglamentarias a que haya lugar, y/o a la exclusión del proceso de selección en el estado en que éste se encuentre.

PARÁGRAFO TERCERO. Cuando un aspirante inscrito en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso pierda los derechos de carrera administrativa en la ENTIDAD, el Representante Legal y/o el(la) jefe de la Unidad de Personal de esta, debe informar a la CNSC inmediatamente dicha situación para que el aspirante sea excluido del presente proceso de selección.

Igualmente corresponde al Representante Legal de la entidad o quien haga sus veces, previo a realizar los nombramientos en período de prueba de los elegibles, verificar una vez expedidas las listas dentro del proceso de ascenso que el servidor permanezca vinculado en la planta de personal de la entidad.

PARÁGRAFO CUARTO. En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio relacionado con una medida sanitaria vigente a la fecha de presentación de las Pruebas previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos para tal fin.

A quienes incumplan con lo establecido en este Parágrafo no se le permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del "Acceso a Pruebas", a quienes en su momento lo soliciten, en los términos de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO QUINTO. En el presente Proceso de Selección se garantizarán, como mínimo, los ajustes razonables previstos en el Anexo del presente Acuerdo, con el fin de asegurar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad y promover su acceso equitativo al empleo público de carrera administrativa.

Los ajustes razonables se aplicarán a los aspirantes en todas las etapas del proceso de selección, tanto si cuentan con reserva para personas con discapacidad como si no. Estas etapas incluyen la inscripción, la aplicación de pruebas, la divulgación de resultados, la publicación de listas de elegibles, el Nombramiento en Período de Prueba y la Evaluación del Desempeño Laboral.

CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

TABLA No. 1
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD, EN LAS MODALIDADES ASCENSO Y ABIERTO

| NIVEL | EMPLEOS | | | VACANTES | | |
|--------------|----------|----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | ABIERTO | ASCENSO | TOTAL | ABIERTO | ASCENSO | TOTAL |
| Profesional | 2 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 |
| Técnico | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Asistencial | 6 | 0 | 6 | 10 | 0 | 10 |
| TOTAL | 9 | 0 | 9 | 14 | 0 | 14 |

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEOS RESERVADOS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD - LEY 2418 DE 2024

| NIVEL | ABIERTO | | ASCENSO | | TOTAL | |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | EMPLEOS | VACANTES | EMPLEOS | VACANTES | EMPLEOS | VACANTES |
| Profesional | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Técnico | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Asistencial | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TOTAL | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 |

TABLA No. 3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

| NIVEL | ABIERTO | |
|--------------|----------|----------|
| | EMPLEOS | VACANTES |
| Profesional | 0 | 0 |
| Técnico | 0 | 0 |
| Asistencial | 0 | 0 |
| TOTAL | 0 | 0 |

PARÁGRAFO PRIMERO. La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la ENTIDAD y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha Entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, error, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida Entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la Entidad y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Es responsabilidad del Representante Legal de la Entidad informar mediante comunicación oficial a la CNSC, *antes del inicio de la Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones* de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma Entidad, igualmente, *antes del inicio de la referida Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones*. En esa misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal o cualquier otra persona de la ENTIDAD no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 10 del presente Acuerdo.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

PARÁGRAFO TERCERO. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la ENTIDAD solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones* para la modalidad de Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en el numeral 6 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023, o en la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO CUARTO. Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MEFCL vigente de la respectiva entidad, con base en el cual se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha Entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

PARÁGRAFO QUINTO. En los casos en que la OPEC registrada en SIMO por la ENTIDAD señale para algún empleo, vacantes con diferentes ubicaciones geográficas o sedes, se debe entender que la ENTIDAD deberá ceñirse a las ubicaciones reportadas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC y garantizar las mismas para la audiencia de escogencia de vacantes que trata el artículo 31 del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO SEXTO. El número de empleos y/o vacantes convocadas para concurso abierto podrá aumentar dependiendo de las vacantes que sean declaradas desiertas en el concurso de ascenso cuando aplique.

En caso de declararse desiertos empleos reservados para personas con discapacidad en la modalidad de ascenso, por no contar con aspirantes inscritos o cuyo número de inscritos sea inferior a la totalidad de vacantes ofertadas, estos pasarán a la OPEC de empleos reservados para personas con discapacidad en la modalidad de abierto.

En caso de que los empleos reservados para personas con discapacidad ofertados a través del concurso de ingreso sean declarados desiertos por las causales previstas en el artículo 2.2.6.19 del Decreto 1083 de 2015, estos empleos serán provistos mediante el orden establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015.

CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 9. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, en el sitio web de la Entidad para la que se realiza este proceso de selección, en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y en el sitio web de la institución contratada para la realización de este concurso de méritos, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO PRIMERO. En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones para las modalidades de Ascenso y Abierto, respectivamente.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Es responsabilidad de la Entidad para la que se realiza el presente proceso de selección y del DAFP, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10. CORRECCIÓN, COMPLEMENTACIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, antes de iniciar la *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones*, la *Convocatoria* podrá ser corregida, modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la Entidad para la cual se realiza este

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados para divulgar la *Convocatoria* inicial.

Iniciada la *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones*, la *Convocatoria* solamente podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente. Estos cambios se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, y por diferentes medios de comunicación que defina esta Comisión Nacional, por lo menos dos (2) días hábiles antes de la ocurrencia efectiva de los mismos.

PARÁGRAFO PRIMERO. Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, o de la norma que lo modifique o sustituya.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES. Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, ya sea en su modalidad de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 12. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones* para este Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este proceso de Selección en la modalidad Abierto no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC con fundamento en lo establecido en el artículo 2.2.6.10 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, ampliará dicho plazo, caso en el cual, se publicará aviso informativo y se divulgará con oportunidad a los interesados a través del sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la Entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Finalizado el plazo de inscripciones para este proceso de selección, se verificará que las personas que se hayan inscrito a vacantes ofertadas como parte de la reserva para personas con discapacidad aporten el certificado de discapacidad conforme a lo establecido en la Circular Externa 009 del 06 de octubre de 2017 emitida por la Superintendencia Nacional de Salud y la Resolución 1197 del 05 de julio de 2024 del Ministerio de Salud y Protección Social. En consecuencia, los aspirantes que cumplan con este requisito de participación continuarán en el proceso de selección, mientras que aquellos aspirantes que no lo acrediten, no continuarán en el proceso de selección previa observancia del debido proceso, teniendo en cuenta las respectivas condiciones establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. 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 en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la Etapa de Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones, conforme a la última "Constancia de Inscripción" generada por el sistema.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

La VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos se realiza a todos los aspirantes inscritos, de acuerdo con los estudios y experiencia exigidos para el empleo que hayan seleccionado y que estén señalados en el MEFCL y en la OPEC de la Entidad, con el fin de establecer si son o no admitidos para continuar en el 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.

PARÁGRAFO. El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos vinculados a través de nombramiento provisional y que se encuentran en servicio activo, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 785 del 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los eventuales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, serán tratados con las reglas generales de VRM establecidas para este proceso de selección.

ARTÍCULO 14. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la Etapa de VRM, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

Para los empleos ofertados en la presente convocatoria que correspondan al área de la salud, se verificará en los aspirantes el estado "Activo" en el ReTHUS —Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud— durante la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos (VRM), de conformidad con el Decreto 780 de 2016 (Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social) y con el artículo 24 de la Ley 1164 de 2007, por constituir un requisito indispensable para el ejercicio profesional en las Empresas Sociales del Estado (E.S.E.).

ARTÍCULO 15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados, etapa de reclamaciones y las decisiones que resuelven las reclamaciones para la Etapa de VRM, deberá ser consultada en los respectivos apartes del ANEXO del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V PRUEBAS POR APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 16. PRUEBAS POR APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar en este proceso de selección para las modalidades de ascenso y abierto tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo [sic] serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar *Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales*, y la *Valoración de Antecedentes*, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 4
PRUEBAS POR APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO (SIN RESERVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD)

| PRUEBAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MINIMO APROBATORIO |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Competencias Funcionales | Eliminatoria | 60% | 65.00 |
| Competencias Comportamentales | Clasificatoria | 20% | N/A |
| Valoración de Antecedentes | Clasificatoria | 20% | N/A |
| TOTAL | | 100% | |

TABLA No. 5
PRUEBAS POR APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA LOS EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO (INCLUIDAS LAS VACANTES RESERVADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN DICHAS MODALIDADES)

| PRUEBAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MINIMO APROBATORIO |
|-------------------------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Competencias Funcionales | Eliminatoria | 75% | 65.00 |
| Competencias Comportamentales | Clasificatoria | 25% | N/A |
| TOTAL | | 100% | |

TABLA No. 6
PRUEBAS POR APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO Y ABIERTO DE LAS VACANTES RESERVADAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

| PRUEBAS | CARÁCTER | PESO PORCENTUAL | PUNTAJE MINIMO APROBATORIO |
|---|----------------|-----------------|----------------------------|
| Competencias Funcionales | Eliminatoria | 60% | 65.00 |
| Competencias Comportamentales | Clasificatoria | 30% | N/A |
| Valoración de Antecedentes *Factor de Educación* | Clasificatoria | 10% | N/A |
| TOTAL | | 100% | |

ARTÍCULO 17. PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN. Las especificaciones técnicas y la citación para la presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las Pruebas Escritas de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios

¹ De acuerdo con el Criterio Unificado aprobado en Sala Plena de Comisionados llevada a cabo el 22 de agosto del 2025, para la vinculación por mérito de personas con discapacidad, se elimina la puntuación otorgada al componente de experiencia, por tanto, el único componente puntuable en la prueba de Valoración de Antecedentes será la educación adicional a la requerida para el cumplimiento del requisito mínimo, la cual tendrá una ponderación del 10% del puntaje total asignado a las pruebas.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

ARTÍCULO 18. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS Y DE EJECUCIÓN. La información sobre la publicación de resultados, las reclamaciones y las decisiones que resuelven las reclamaciones en estas pruebas, deben ser consultadas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La Prueba de Valoración de Antecedentes, solamente se realizará para los empleos ofertados en este proceso de selección que requieran Experiencia en su requisito mínimo y para todos los aspirantes admitidos tanto en la modalidad de Ascenso como en la de Abierto, que hayan superado las Pruebas Eliminatorias, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO PRIMERO. La prueba de valoración de antecedentes no se aplicará a los aspirantes admitidos a los empleos de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial que no requieren experiencia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Para los aspirantes a los que se refiere el artículo 2.2.2.4.11 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, adicionado por el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que se inscriban a los mismos empleos de los niveles Técnico y Asistencial en los que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 785 de 2005 y en los que desde entonces han permanecido, la Prueba de Valoración de Antecedentes va a partir de los requisitos que se exigen para estos empleos en el MEFCL utilizado para el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 20. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 21. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de las *Pruebas Escritas*, y, en consecuencia, la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

Las actuaciones administrativas por fraude o intento de fraude pueden llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión de este proceso de selección en cualquier momento de este, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 22. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC pondrá a disposición en su sitio web www.cnsc.gov.co enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

ARTÍCULO 24. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. En los casos que procedan, estas listas también deberán ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas de empleos iguales o equivalentes no convocados que surjan con posterioridad a la Convocatoria del presente proceso de selección en la misma entidad, en los términos de la norma precitada, del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, el Acuerdo No. 19 de 2024, o de las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO PRIMERO. En el *Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso* los correspondientes elegibles para los empleos ofertados en esta modalidad tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en el mismo proceso.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El concepto de *Unificación de las Listas de Elegibles*, de que trata el artículo 15 del Acuerdo No. 19 del 16 de mayo de 2024 o la norma que lo modifique o sustituya, será aplicable en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma.

ARTÍCULO 25. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 26. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. 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 - Módulo Entidades, 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.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo o por órgano diferente a la Comisión de Personal de la ENTIDAD, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, sí así lo considera, intervenga en la misma.

Iniciada la actuación administrativa correspondiente, que se tramitará y decidirá en los términos del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo que este no contemple se aplicará lo dispuesto en el Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA, se comunicará por correo electrónico y/o en el enlace SIMO al (os) interesado(s) para que intervenga(n) en la misma.

Los actos administrativos por medio de los cuales se resuelvan las actuaciones de las que tratan los artículos 15 y 16 del Decreto Ley 760 de 2005, serán notificadas y comunicadas a través de correo electrónico y/o enlace SIMO.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma en concordancia con el artículo 2.2.6.23 del Decreto 1083 de 2015, la exclusión de un aspirante de una Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de Lista de Elegibles, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 27. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de Listas de Elegibles de las que trata el artículo 26 del presente Acuerdo,

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, adicionándola con una o más personas o reubicándola(s), cuando se compruebe que hubo error, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 y 16 del Decreto Ley 760 de 2005.

ARTÍCULO 28. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La firmeza de la Lista de elegibles se configura cuando el acto administrativo que la contiene goza de plenos efectos jurídicos para quienes la conforman, por lo que esta puede ser completa o individual, y una vez producida la firmeza, la entidad para la cual se adelantó el concurso deberá proceder con el nombramiento y posesión en periodo de prueba de los elegibles en posición meritória.

Se considera firmeza completa cuando la lista de elegibles tiene plenos efectos jurídicos respecto de todas las posiciones que la integran, y firmeza individual, cuando tiene efectos jurídicos particulares con relación a aquellos elegibles sobre los cuales la CNSC no recibió solicitud de exclusión o habiéndose recibido, la misma fue resuelta.

Los elegibles cuya posición en la lista adquiera firmeza individual, tienen derecho a ser nombrados en periodo de prueba en las vacantes convocadas o en nuevas vacantes del mismo empleo o de empleos equivalentes, siempre que ocupen una posición meritória.

El uso de listas de elegibles producto de los concursos se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004, el Acuerdo No. 019 de 2024 y en el Decreto 1083 de 2015, adicionado por el Decreto 1401 de 2025 para las vacantes reservadas para personas con discapacidad, según se indica en el artículo 32 del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO PRIMERO. En firme las posiciones meritórias, el jefe de talento humano o quien haga sus veces en la entidad para la cual se conformó la lista de elegibles, deberá efectuar los trámites administrativos correspondientes para el nombramiento en periodo de prueba según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones que lo modifiquen o sustituyan según el caso. Lo anterior, una vez se realice el envío de las Listas de Elegibles de que trata el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En el caso de empleos que cuenten con vacantes en diferentes ubicaciones geográficas y en los que sea necesario realizar Audiencia Pública de Escogencia de Vacante, se entenderá que la lista de elegibles en firme ha sido enviada por la CNSC a la ENTIDAD para que esta proceda con el nombramiento, una vez haya culminado la respectiva Audiencia Pública y se haya remitido el resultado de la misma, con la selección realizada por los elegibles, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de dicha audiencia.

Así las cosas, el término contemplado para realizar el nombramiento en periodo de prueba deberá empezar a contabilizarse a partir del día hábil siguiente al envío de la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC, conforme a los parámetros señalados anteriormente, junto con el resultado de la respectiva Audiencia Pública de Escogencia de Vacante.

ARTÍCULO 29. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles o en las Listas de Elegibles unificadas*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en periodo de prueba, la ENTIDAD, previa a la Audiencia Pública de escogencia de vacantes por ubicación geográfica (si aplica), deberá realizar el desempate de conformidad con lo señalado en el artículo 18 del Acuerdo No. 19 de 2024, modificado por el Acuerdo No. 16 de 2025, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 33 de la Ley 2421 de 2024 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya.
2. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad, conforme lo previsto en el artículo 27 de la Ley 361 de 1997 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya. Únicamente si corresponde a una vacante no reservada para discapacidad en los términos de la Ley 2418 de 2024.
3. Con quien ostente derechos en carrera administrativa, en cualquier entidad cuyo sistema de carrera sea administrado y vigilado por la CNSC.

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2 numeral 3 de la Ley 403 de 1997 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya.
5. Con quien haya realizado la judicatura en las Casas de Justicia o los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya; cuando el empleo establezca como requisito de formación académica el título profesional en Derecho.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de competencias funcionales.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.
8. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales.
9. Con los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones, en los términos previstos en el literal i) del artículo 45 de la Ley 1861 de 2017 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya, o con el aspirante que acredite haber culminado con éxito el Servicio Social para la Paz de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 2272 de 2022 o la norma que lo aclare, modifique o sustituya.
10. De mantenerse el empate después de aplicar los criterios anteriores, se resolverá mediante sorteo con citación previa de los interesados, dejando constancia del procedimiento.

PARÁGRAFO UNO. Del proceso de desempate que la entidad adelante deberá levantar un acta, dejando la evidencia documental que soporte dicho trámite.

PARÁGRAFO DOS. En lo que respecta a las Listas de Elegibles de los empleos reservados para personas con discapacidad, no será objeto de análisis el segundo criterio de desempate, en la medida en que este no representa un elemento diferencial para esta población.

ARTÍCULO 30. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTES UBICACIONES GEOGRÁFICAS.

En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la ENTIDAD programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante para los empleos ofertados con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas, de conformidad con las disposiciones establecidas para estos fines en el Acuerdo No. 16 de 2025, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 31. MOVILIDAD DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la posibilidad de uso de la lista en orden descendente de mérito, sin que esto represente para el efecto, la expedición de un nuevo acto administrativo por parte de la CNSC, cuando se configure la exclusión de la lista o de algunas de las causales consagradas en el artículo 12 del Acuerdo No. 19 del 16 de mayo de 2024, o la norma que la modifique, aclare o sustituya.

En el evento que la movilidad sea producto de un nombramiento en planta temporal, el elegible conserva el derecho a ser nombrado para proveer una vacante definitiva, respetándosele su posición dentro de la lista, toda vez que, la posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una Lista de Elegibles en firme no causa el retiro de la misma.

ARTÍCULO 32. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Para el uso de listas de elegibles producto de los concursos de ascenso y abierto se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 019 de 2024 y aquellas que lo modifiquen o sustituyan.

De conformidad con lo establecido en el párrafo del artículo 2.2.12.4.6 del Decreto 1083 de 2015, adicionado mediante el Decreto 1401 de 2025 las listas de elegibles de los empleos reservados para ser provistos por personas con discapacidad se utilizarán para proveer única y específicamente los empleos vacantes para las cuales se conformó la respectiva lista.

ARTÍCULO 33. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La vigencia de la lista de elegibles es el período durante el cual ésta tiene plenos efectos jurídicos para ser utilizada. Tratándose del Sistema General de Carrera, la lista de elegibles tendrá vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en la que todas las posiciones que la componen adquieran firmeza.

Durante la vigencia de la lista de elegibles se realizará su uso para la provisión de las vacantes para las cuales fue conformada y las vacantes definitivas que surjan en la entidad con posterioridad a la

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad **ABIERTO**, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE PAIPA**, Proceso de Selección No. 2779 de 2026 - Empresas Sociales del Estado 2"

aprobación del respectivo proceso de selección (convocatoria) conforme a las directrices, instrucciones y lineamientos impartidos por la CNSC, atendiendo a la normativa aplicable según el Sistema de Carrera que se trate.

Lo anterior sin perjuicio de la posibilidad que les asiste a las entidades de actualizar la OPEC del concurso, previo al inicio de la etapa de inscripciones.

PARÁGRAFO: Para la correcta aplicación de lo dispuesto en este acuerdo, se debe entender que la vigencia de una lista de elegibles se contará a partir de la fecha en la que la totalidad de las posiciones que la conforman adquieren firmeza y hasta por el término de dos (2) años, o el que indiquen las normas aplicables según el Sistema de Carrera Administrativa que se trate.

ARTÍCULO 34. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., el 9 de abril del 2026

Claudia L. Ortiz C.

CLAUDIA LUCIA ORTIZ CABRERA
COMISIONADA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
DESPACHO DE COMISIONADA CLAUDIA LUCIA ORTIZ CABRERA
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Elaboró: Carlos Alberto Gutiérrez Fierro – Contratista – Despacho Comisionada Claudia Lucia Ortiz Cabrera
Revisó: Iván Alexander Carvajal Sánchez – Asesor – Despacho Comisionada Claudia Lucia Ortiz Cabrera
Revisó: Vilma Esperanza Castellanos Hernández – Asesora – Despacho Comisionada Claudia Lucia Ortiz Cabrera