


# *República de Colombia*



## *Cámara de Representantes*


**LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL  
PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE  
PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU  
PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y  
REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS  
PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES  
DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA  
HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**NOVIEMBRE DE 2008**

 <p><i>Republica de Colombia</i> <i>Cámara de Representantes</i></p>	<p><b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b></p>	<p>CODIGO: LBPM.01.01.01</p>
		<p>VERSION: 01</p>
		<p>PAGINA: Página 2 de 12</p>
		<p>FECHA: 01-12-2008</p>

## Presentación

En cumplimiento de lo consagrado en el Decreto No. 1599 del 20 de mayo de 2005, la Resolución M.D. No. 0332 del 1 de febrero de 2008 por la cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000:2005, Resolución MD 3064 del 25 de Noviembre de 2008, por la cual se adopta el Sistema de Gestión de la Calidad establecido en la norma técnica de calidad para la gestión pública NTCGP 1000:2004 y se establecen responsabilidades para la implementación y mantenimiento del mismo, se adoptan los lineamientos base para realizar el proceso Meritocrático de selección de perfiles gerenciales requeridos para su provisión por libre nombramiento y remoción y de nombramientos provisionales en vacantes temporales dentro de la planta de personal en la Honorable Cámara de Representantes.

 <p>República de Colombia</p> <p>Cámara de Representantes</p>	<p><b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b></p>	<p>CODIGO: LBPM.01.01.01</p>
		<p>VERSION: 01</p>
		<p>PAGINA: Página 3 de 12</p>
		<p>FECHA: 01-12-2008</p>

## Introducción

La selección Meritocrática es el proceso por el cual se identifica el recurso humano que es apto para desempeñar un cargo de manera efectiva, es decir con eficacia, eficiencia y responsabilidad. El objetivo fundamental del proceso es la búsqueda, evaluación y selección de servidores públicos que cualitativamente requiere la Honorable Cámara de Representantes para el cumplimiento de sus objetivos institucionales y metas.

Este proceso se rige bajo los principios de: objetividad, imparcialidad y publicidad.

### Principio de objetividad


Se logra mediante la verificación de criterios técnicos e implementación de pruebas estandarizadas que conlleven a la medición de las variables esenciales, para el desempeño de los cargos (conocimientos, aptitudes, intereses, rasgos de personalidad entre otras) y deben aplicarse en igualdad de condiciones a todos los aspirantes.

### Principio de imparcialidad

Garantiza las mismas oportunidades y tratamiento para todo concursante.

### Principio de publicidad

Establece que en los casos en que la normatividad lo estipule, los procesos deben ser de carácter públicos y abiertos. Se debe garantizar la difusión de las invitaciones del concurso para asegurar su conocimiento y participación.

	<b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b>	CODIGO: LBPM.01.01.01
		VERSION: 01
		PAGINA: Página 4 de 12
		FECHA: 01-12-2008

## 1. Desarrollo de la selección meritocrática<sup>1</sup>

De conformidad con lo establecido en la “Guía de apoyo a la selección meritocrática” del Departamento Administrativo de la Función Pública las entidades u organismos de orden nacional y/o territorial deben por mandato legal o voluntad de autorregulación adelantar procesos meritocráticos para designar a los servidores públicos en los empleos requeridos, por lo cual en la Honorable Cámara de Representantes dicho proceso será liderado por el Presidente de la Corporación y la Mesa Directiva, quienes establecerán los criterios para el desarrollo de la selección de perfiles para quienes aspiren a ocupar un cargo gerencial en provisión por libre nombramiento y remoción, proceso que adelantará la Corporación a través de su órgano técnico ó externamente, y para quienes aspiren a ocupar una vacante temporal mediante nombramiento provisional mientras se provee la vacante definitiva del cargo a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil o quien haga sus veces.

### 1.1 Escogencia de la entidad que adelantará el proceso meritocrático

Este proceso de selección en la Honorable Cámara de Representantes debe ser ejecutado por el órgano técnico de la entidad conformado por directivos y/o consultores externos, ó por la universidad pública o privada, ó la empresa consultora externa especializada contratada, ó a través de contratos o convenios íteradministrativos con entidades de la Administración Pública con experiencia en selección de gerencia pública o provisionales.


En su escogencia se tendrá en cuenta que posean competencia técnica y experiencia en selección de personal y capacidad logística para el adecuado desarrollo de los procesos.

### 1.2 Etapas del proceso meritocrático<sup>2</sup>

- a. Elaboración del perfil del cargo.
- b. Determinación de las pruebas a aplicar.

<sup>1</sup> Guía de Apoyo a la Selección Meritocrática. DAFP. Mayo de 2007.

<sup>2</sup> Ídem.

 <p>República de Colombia</p> <p>Cámara de Representantes</p>	<p><b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b></p>	<p>CODIGO: LBPM.01.01.01</p>
		<p>VERSION: 01</p>
		<p>PAGINA: Página 5 de 12</p>
		<p>FECHA: 01-12-2008</p>

- c. Invitación a participar en el proceso.
- d. Inscripción de aspirantes.
- e. Aplicación y evaluación de pruebas.
- f. Reporte final de resultados.

### 1.2.1 Perfil Del Cargo<sup>3</sup>

En la definición del perfil del cargo a proveer se tendrán en cuenta tanto los aspectos plasmados en el Manual Especifico de Funciones y Requisitos de la Honorable Cámara de Representantes, como aquellos que determine su órgano técnico, la universidad pública o privada, la empresa consultora externa, o la entidad de la administración pública encargada de realizar el Proceso Meritocrático de Selección.

#### Identificación del Cargo

Se deben tener en cuenta lo siguientes aspectos: La denominación del empleo, el código y grado, la línea de dependencia jerárquica y la localización geográfica que para el caso de la Honorable Cámara de Representantes será sólo Bogotá de conformidad con lo establecido por la Constitución Política y la Ley.


#### Propósito principal

Con base en los objetivos organizacionales y las funciones del cargo en la Honorable Cámara de Representantes, se deben establecer las acciones principales y de apoyo que debe cumplir el servidor público que lo ocupe y los resultados esperados; especificar el grado de autonomía en la toma de decisiones y el tipo de relación con otros cargos de la Corporación y con agentes externos.

#### Requisitos de Estudio y Experiencia

Serán los señalados en el Manual Específicos de Funciones y Requisitos de la Honorable Cámara de Representantes. Dicho Manual deberá estar elaborado conforme con lo establecido en la Constitución Política de Colombia, Ley 5 de 1992, Ley 186 de 1995, Ley 87 de 1993, Ley 475 de 1998, Ley 868 de 2003, Ley

<sup>3</sup> Ídem.

	<b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b>	CODIGO: LBPM.01.01.01
		VERSION: 01
		PAGINA: Página 6 de 12
		FECHA: 01-12-2008


1085 de 2006, Ley 1147 de 2007, y demás leyes o normas que lo modifiquen o adicionen.

### 1.2.2 Determinación de las pruebas<sup>4</sup>

Las pruebas o instrumentos de selección pretenden evaluar las aptitudes, actitudes, habilidades, conocimientos, experiencia y grado de adecuación de los aspirantes a la naturaleza del cargo y al perfil del empleo que debe ser provisto. Para esto se pueden emplear pruebas orales, escritas, de ejecución, entrevistas, estudios de referenciación, valoración de logros académicos y laborales u otros medios o instrumentos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad. Las pruebas o instrumentos deben tener parámetros de calificación previamente establecidos.

- **Las pruebas de conocimientos** deben estar orientadas a evaluar los conocimientos normativos y técnicos relacionados con el cumplimiento de objetivos y funciones de la entidad y el cargo a ocupar. Las pruebas de aptitudes evalúan la capacidad y disposición para el buen desempeño del cargo, mediante factores como: capacidad de análisis y síntesis, liderazgo, Orientación al logro, trabajo en equipo, capacidad de comunicación y de negociación, iniciativa, juicio crítico, toma de decisiones y manejo de recursos.
- **La entrevista** esta enfocada a conocer e identificar rasgos y características que no pueden evaluarse por medio escrito; a explorar el desempeño y logros previos del aspirante al cargo y a contrastar la información obtenida a través de las pruebas escritas. Para tener validez, establecer diferencias individuales y juzgar objetivamente a los aspirantes al cargo, la entrevista debe ser conducida de manera estándar en la confrontación de todos los candidatos.
- **El estudio de referenciación** implica la revisión y valoración del desempeño previo del aspirante por medio de consultas directas a las empresas o entidades en las cuales ha trabajado. Permite identificar niveles de responsabilidad asumidos, resultados obtenidos, aspectos fuertes y débiles de su desempeño, tiempo de permanencia y motivos del retiro.

<sup>4</sup> Ídem.

	<b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b>	CODIGO: LBPM.01.01.01
		VERSION: 01
		PAGINA: Página 7 de 12
		FECHA: 01-12-2008

- **La valoración de los logros académicos y laborales** busca evaluar la historia académica y laboral de los participantes; consiste en asignar puntaje y valorar los estudios formales, no formales y la experiencia que excedan a los requisitos exigidos para el desempeño del cargo; siempre y cuando guarden relación con la funciones del cargo contempladas en el Manual de Funciones y Requisitos, y se acrediten al momento de la inscripción. El órgano encargado de adelantar el proceso de selección empleará el instrumento para valorar los estudios y experiencia y establecerá una ponderación a cada uno de los factores.

### 1.2.3 Invitación a participar en el Proceso Meritocrático<sup>5</sup>

Será realizada por la Corporación cuando se posea el cargo a proveer, debe publicarse a través de medios idóneos y durante el tiempo que determine el órgano técnico u órgano externo que se encuentre adelantando el proceso meritocrático, de conformidad con la Ley y los reglamentos.


La invitación debe poseer información completa sobre el cargo y el proceso, aparte de los siguientes aspectos: Nombre de la Corporación, dirección y teléfono; fecha de la invitación; funciones y requisitos del cargo; asignación básica; fecha, horario y lugar de inscripción de candidatos; fecha y lugar de publicación de admitidos y no admitidos al proceso; pruebas a aplicar y valor de las mismas si fuere el caso y así lo permitan las Leyes y reglamentos; lugar, fecha y hora de realización de las pruebas y fecha de publicación de resultados.

La publicación de la invitación debe hacerse mediante diferentes medios de comunicación, tales como: Prensa escrita de amplia circulación nacional o regional, programa radial de la Cámara de Representantes –“Frecuencia Legislativa”, emisoras de cubrimiento nacional o regional, Canal del Congreso, Programas de la Cámara de Representantes, en los Canales públicos y privados. Además de los anteriores medios, se podrán utilizar otros como carteleras, folletos o páginas Web de la entidad (la página Web de la Cámara de Representantes - [www.camara.gov.co](http://www.camara.gov.co)).

### 1.2.4 Inscripción de aspirantes<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Ídem.

	<b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b>	CODIGO: LBPM.01.01.01
		VERSION: 01
		PAGINA: Página 8 de 12
		FECHA: 01-12-2008

Las inscripciones para el proceso de selección meritocrático deben adelantarse por el órgano técnico de la Corporación o la firma contratada, según el caso. Los interesados deben diligenciar el formulario único de inscripción que para el caso se distribuya y que puede estar disponible en las páginas Web donde se haya publicado la invitación. Al formulario deben anexarse los documentos que respalden el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos, y todos los que se valoren como logros académicos y de experiencia.

El término para las inscripciones será el establecido en la invitación. Se recomienda que este no sea inferior a cinco días hábiles, y que inicie, como mínimo, cinco días después de publicada la invitación. En la invitación la Corporación determinará si las inscripciones se efectúan directamente, vía página Web, o por correo certificado, aclarando para este último caso que deben ingresar dentro del plazo fijado.

- **Preselección hojas de vida por requisitos:** Una vez finalizadas las inscripciones se procederá a verificar si los candidatos acreditan los requisitos mínimos de estudios y experiencia determinados en la invitación. Con los resultados de esta verificación se elaborarán y publicarán las listas de admitidos y no admitidos en el proceso meritocrático. Para el caso de los no admitidos deberá indicarse el motivo de esta decisión.

### 1.2.5 Aplicación y evaluación de pruebas<sup>7</sup>

Teniendo en cuenta lo establecido en la invitación se procederá a la aplicación de las pruebas en la fecha, hora y lugar indicados, identificando a cada uno de los aspirantes para garantizar que sólo ingresen los admitidos.


Aplicada y calificada cada una de las pruebas, se publicará, en orden alfabético o de identificación, la lista de los aspirantes que alcanzaron el puntaje mínimo para continuar en el proceso.

### 1.2.6 Reporte final de resultados<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Ídem.

<sup>8</sup> Ídem.



 <p>República de Colombia</p> <p>Cámara de Representantes</p>	<p><b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b></p>	<p>CODIGO: LBPM.01.01.01</p>
		<p>VERSION: 01</p>
		<p>PAGINA: Página 9 de 12</p>
		<p>FECHA: 01-12-2008</p>

Aplicadas todas las pruebas, el órgano técnico de la Corporación o la firma contratada evaluarán dichas pruebas y se conformará la lista de quienes superaron en las pruebas los niveles de rendimiento establecidos como criterio para la superación del proceso meritocrático en estricto orden de puntuación, y se entregará dicha lista al Presidente de la Honorable Cámara de Representantes para que este proceda al nombramiento correspondiente de acuerdo con las vacantes definitivas o temporales que se encuentren descubiertas dentro de la planta de personal y surtirá dichos cargos bajo las modalidades de libre nombramiento y remoción ó provisionalidad según el caso.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004. *CLASES DE NOMBRAMIENTOS*. "...Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley...", el retiro de estos cargos se dará por renuncia debidamente aceptada o a discrecionalidad del Presidente de la Corporación, o dada cualquier otra situación administrativa que así lo disponga.

Atendiendo el artículo 25 de la Ley 909 de 2004 *PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS POR VACANCIA TEMPORAL*. "...Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera..."


En caso de que la persona seleccionada para ocupar el cargo meritocráticamente desista del mismo, se procederá a convocar a quien se encuentre seguidamente en estricto orden de méritos, y así sucesivamente hasta proveer dicho cargo.

## **DOCUMENTACIÓN DEL PROCESO<sup>9</sup>**

Cada proceso deberá estar respaldado por la siguiente documentación:

- Copia de la invitación y constancia de su publicación.
- Lista de los aspirantes inscritos, tanto admitidos como no admitidos.

<sup>9</sup> Ídem.

 <i>República de Colombia</i> <i>Cámara de Representantes</i>	<b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b>	CODIGO: LBPM.01.01.01
		VERSION: 01
		PAGINA: Página 10 de 12
		FECHA: 01-12-2008

- Resultados obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas.
- Copia del reporte final de resultados.
- Copia de los contratos y actos que se originen en el proceso meritocrático.
- Copia de los términos de referencia, y
- Demás documentación que se considere pertinente.

### **DEL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFIL GERENCIAL REQUERIDO PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DEL COORDINADOR DEL CONTROL INTERNO EN LA H. CÁMARA DE REPRESENTANTES**

Dicha selección se hará de conformidad con lo estipulado por la Resolución 644 del 1º de Octubre de 2003, Diario Oficial No. 45.332, de 6 de octubre de 2003, Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Por la cual se regula el procedimiento para la designación de los jefes de la Unidad u Oficina de Coordinación de Control Interno o de quien haga sus veces en los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional”*.


### **PERFILES A LOS CUALES SE LES REALIZA EL PROCESO DE SELECCIÓN MERITOCRÁTICA EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES:**

De acuerdo con el TITULO VIII. DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PUBLICA EN LA ADMINISTRACION, ARTÍCULO 47. *EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL* de la Ley 909 de 2004, serán:

*“...1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.*

*2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.*

*3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de: a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República...”*

	<b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b>	CODIGO: LBPM.01.01.01
		VERSION: 01
		PAGINA: Página 11 de 12
		FECHA: 01-12-2008

Los perfiles a los cuales se les realiza el proceso de selección meritocrática en la Honorable Cámara de Representantes son a saber:


- Jefe Oficina de Planeación y Sistemas,
- Jefe Oficina de Protocolo,
- Jefe Oficina de Información y Prensa,
  
- Jefe de la División de Personal,
- Jefe de la División Jurídica,
- Jefe de la División Financiera y Presupuesto, y
- Jefe de la División de Servicios

Así mismo el Decreto 1601 de mayo 20 de 2005, establece la evaluación de competencias gerenciales para la provisión de empleos de libre nombramiento y remoción, y determina que la presente disposición no se aplicará a la provisión de cargos de que trata el literal a), numeral 3 del artículo 47 de la Ley 909 de 2004 (En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República...).

**PERFILES OBJETO DE SELECCIÓN MERITOCRÁTICA PARA PROVEER MEDIANTE PROVISIONALIDAD:**

Serán los pertenecientes a empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos, de conformidad con los cargos de carrera estipulados en la planta de personal de la Honorable Cámara de Representantes.

Por consiguiente si una vez revisadas las listas de elegibles para el nombramiento de un perfil en determinado cargo se encuentra que éstas se encuentran agotadas o no existen y se ha agotado la figura del encargo con personal de planta, y en concordancia con el Concepto: No. 2-23-2007-7892 de fecha: 2 de mayo de 2007, la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC- aclara en sus numerales 2.1 y 3.1 en distintos apartes que : *“...al producirse una vacante temporal y sólo en el evento de no contar con una lista de elegibles se podrá nombrar a una persona que no haga parte de la lista de elegibles pero que cumpla con los requisitos del*

<p><i>Republica de Colombia</i></p>  <p><i>Cámara de Representantes</i></p>	<p><b>LINEAMIENTOS BASE PARA REALIZAR EL PROCESO MERITOCRÁTICO DE SELECCIÓN DE PERFILES GERENCIALES REQUERIDOS PARA SU PROVISIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES EN VACANTES TEMPORALES DENTRO DE LA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES</b></p>	<p>CODIGO: LBPM.01.01.01</p>
		<p>VERSION: 01</p>
		<p>PAGINA: Página 12 de 12</p>
		<p>FECHA: 01-12-2008</p>

*empleo. En tal evento, existe discrecionalidad del nominador para efectuar el nombramiento requerido... En este caso debe entenderse que el nombramiento provisional se efectúa por el término que dura la situación administrativa de separación temporal del cargo...”, lo anterior atendiendo a la estricta necesidad de prestación del servicio.*