

1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN.

Esta Guía establece los requisitos y el procedimiento que deben cumplir las Instituciones para demostrar su competencia técnica, experiencia y capacidad logística en la realización de procesos de selección, con miras a que les permita obtener acreditación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para adelantar concursos o procesos para el ingreso y ascenso a empleos públicos de carrera administrativa, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

Las Universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior que se postulan para ser acreditadas deberán cumplir con el total de las evidencias que se solicitan en la presente guía y que se encuentran agrupadas en tres criterios necesarios para cumplir satisfactoriamente todas las etapas técnicas, jurídicas y administrativas de un proceso de selección de personal. Los criterios de la Guía son: 1. Competencia Técnica en Pruebas de Selección 2. Experiencia y Capacidad de Gestión de Proyectos Administrativos de Selección y 3. Capacidad Logística de la institución. La valoración y verificación de las evidencias para cada variable, será realizada por un equipo técnico de la CNSC mediante la revisión y evaluación documental y mediante visitas de verificación como parte del proceso de acreditación.

La Institución podrá unirse con otra (s) y solicitar la acreditación en forma conjunta, evento en el cual las universidades deberán actuar de manera conjunta y no individual.

Nota: En adelante el vocablo "institución" hace referencia a universidades públicas y privadas o instituciones de educación superior que pueden ser objeto de la acreditación indicada.

2. ALCANCE DE LA ACREDITACIÓN.

La acreditación es un proceso por el cual se evalúa la competencia técnica y la experiencia de la institución para realizar procesos de selección asegurando la calidad de los mismos.

La acreditación que otorga la CNSC en uso de la facultad prevista en el literal b) del artículo 11 de la ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" habilita a las citadas instituciones y obra como requisito habilitante para suscribir con la CNSC, contratos o convenios interadministrativos para adelantar concursos o procesos de selección de personal o para ejecutar parte de las etapas que los concursos comprenden, destinados a proveer empleos públicos de carrera administrativa de régimen general o específico de origen legal.

Los concursos o procesos de selección comprenden: La convocatoria que es norma reguladora de todo concurso y que es de obligatorio cumplimiento por las instituciones contratadas para la realización del concurso; el Reclutamiento; las Pruebas o instrumentos de selección y las Listas de elegibles y, el Periodo de Prueba el cual se desarrolla en las instituciones a que pertenecen los cargos ofertados.

La Instituciones que sean acreditadas deberán cumplir y mantener los criterios de competencia técnica, experiencia y capacidad logística durante el tiempo que dure la

acreditación, el cual no podrá ser superior a dos (2) años y que podrá ser prorrogado cuando demuestre los requisitos preestablecidos por la Comisión con la debida anticipación al vencimiento de la acreditación. Los equipos humanos postulados por la institución para la acreditación, deberán ser los mismos que atiendan los procesos de selección que contraten con la CNSC, salvo causales de fuerza mayor o caso fortuito.

Una vez acreditadas, las Instituciones en el marco de los procesos de contratación que efectúe la CNSC no podrán modificar las condiciones bajo las que se acreditaron tales como competencia técnica, experiencia y capacidad logística so pena de perder la acreditación. En todo caso, deberán mantener las mismas condiciones y/o acreditar condiciones superiores con las que puedan calificar según el proceso de contratación que se adelante.

Sin perjuicio del alcance otorgado por la Comisión, la acreditación a instituciones, de acuerdo con normas como la Ley 1122 de 2007 y el Decreto 800 de 2008, es exigida como requisito para adelantar procesos meritocráticos de cargos directivos como los de gerentes de las Empresas Sociales del Estado, concursos y cargos respecto de los cuales la CNSC no tiene injerencia alguna.

3. MARCO NORMATIVO.

El proceso general de acreditación para adelantar los procesos de selección de personal para ocupar cargos de carrera administrativa se surtirá en los términos y condiciones establecidos en la presente guía que atiende los literales b) e i) del artículo 11 y el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

Los procesos de selección de personal para proveer cargos de los sistemas de Carrera que la Comisión administra y vigila, se surtirá en los términos del artículo 125 de la Constitución Política, la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios como el 1227 de 2005, 760 de 2005, 770 y 785 de 2005, entre otros; por lo tanto la información allegada para la postulación de las instituciones interesadas en la acreditación y la decisión que se desprenda de la evaluación, dará por entendido que éstas poseen el conocimiento pleno de las normas que regulan la materia.

4. DEFINICIONES.

Los siguientes términos y definiciones son aplicables para el objeto de esta Guía:

AcREDITACIÓN. Condición o reconocimiento de la idoneidad técnica, administrativa y tecnológica para el desarrollo de los procesos de selección por mérito, que otorga la Comisión Nacional del Servicio Civil, a las universidades o instituciones de educación superior, previa solicitud de éstas y la evaluación de los criterios, variables y evidencias establecidas para el efecto, por parte de la CNSC.

Competencia técnica. Capacidad que las universidades o instituciones de educación superior deben demostrar en: su talento humano, la aplicación de conocimiento técnico y de normas

jurídicas, así como de métodos, procedimientos, herramientas y tecnologías necesarias en las diferentes etapas de la selección de personal para ocupar cargos públicos.

Experiencia. Práctica que proporciona conocimiento o habilidad para desarrollar procesos de selección en el sector público.

Capacidad logística. Infraestructura física, tecnológica y de servicios necesarios que deben garantizar las instituciones para la implementación y ejecución de todas las etapas de los procesos de selección.

Criterio. Condiciones requeridas por la Comisión y que deben poseer la *instituciones* para desarrollar un proceso de selección, cuyo resultado sea seleccionar personal idóneo para ocupar los empleos públicos objeto de oferta en los procesos de selección.

Evidencia. Datos, hechos o documentos que respaldan la existencia, veracidad o posesión de un atributo.

Variable. Conjunto de características que evidencian la presencia del criterio.

Verificación. Confirmación del cumplimiento de un requisito mediante la evaluación documental o la observación directa.

5. PRINCIPIOS.

Los principios que orientan el proceso de acreditación son:

5.1 Veracidad

Garantía ofrecida por las instituciones sobre la información aportada, producida o publicada que evidencia competencia para realizar procesos de selección y que comprende el concepto de realidad, por ende, de no verificarse se presume que es para todos los efectos real.

5.2 Coherencia

Lo que acredita, demuestra y/o comprueba la institución alude al grado de correlación con el cumplimiento, calidad, oportunidad y eficacia en el desempeño y ejecución de los procesos de selección para los cuales solicita la acreditación por parte de la CNSC.

5.3 Confidencialidad

Es la garantía recíproca entre dos o más partes de que la información por ellas generada y que los mecanismos de seguridad sobre la misma presentados para la acreditación se manejan bajo los parámetros de reserva y seguridad previamente establecidos para su administración.

6. CRITERIOS Y VARIABLES

Descripción de las variables y evidencias.

La acreditación requiere el aporte de evidencia para cada nivel en que se pueda encontrar la variable correspondiente para los criterios de competencia técnica, experiencia y capacidad logística.

En la siguiente matriz se presentan desagregados los tres criterios que se evalúan, las variables que las conforman y la descripción de cada evidencia. Para que sea otorgada la acreditación, la institución solicitante deberá demostrar el cumplimiento de todas y cada una de las evidencias contempladas en la presente Guía; en caso de que no demuestre cumplimiento en una o más evidencia será requerida mediante oficio otorgándose un plazo para allegar la información, de lo contrario será archivada la solicitud, en todo caso la acreditación será otorgada cuando quede evidenciado el respectivo cumplimiento, de lo contrario se negará mediante resolución motivada.

CRITERIO 1. COMPETENCIA TÉCNICA EN PRUEBAS DE SELECCIÓN

1.1 Variable: Construcción, adaptación y uso de pruebas de selección de personal:

Evidencia	Condición Demostrada de la Evidencia	
	NO CUMPLE	CUMPLE
1. La institución cuenta con un equipo mínimo de tres (3) profesionales con especialización, en áreas relacionadas con el diseño, construcción, validación, adaptación y administración de pruebas o instrumentos de selección de personal para ocupar cargos, vinculados a la institución con una experiencia laboral y/o docente mínima de 4 años verificable y específica. Cada integrante debe presentar suscripción de compromiso de exclusividad frente a otras instituciones acreditadas o que pretendan acreditarse para realizar procesos de selección		
2. La institución cuenta con manuales para el diseño, construcción y validación de pruebas formalizados, adoptados, actualizados y con procedimiento claramente definidos que se apliquen en la institución.		
3. La institución cuenta con banco de pruebas validadas y confiables para la evaluación de competencias funcionales, comportamentales y básicas que permitan la selección de personal, idóneo y competente construidas por la institución o adquiridas en el mercado, debidamente normalizadas, con sus respectivos protocolos de aplicación y calificación.		
4. La institución cuenta con banco de Ítems con un mínimo de 200 ítems con dominios clasificados (conocimiento,		

Evidencia	Condición Demostrada de la Evidencia	
	NO CUMPLE	CUMPLE
aptitud, etc.) debidamente validados con los respectivos protocolos de seguridad y adjunta el proceso técnico de conformación, calibración y validación de ítems.		
<p>5. La institución tiene un proceso, procedimiento o protocolo definido y adoptado para el diseño, impresión, transporte y aplicación de pruebas que garantice condiciones de confidencialidad y seguridad y que contenga como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Descripción de los mecanismos de seguridad que se utilizarán en cada una de las etapas de las pruebas a aplicar. - Descripción de las especificaciones técnicas de los equipos de cómputo que se utilizarán. - Descripción de los medios y forma en que realizará la impresión, transporte, distribución y acopio del material de pruebas y documentos técnicos para la aplicación de las mismas, así como la destrucción del material sobrante. - Descripción de las áreas de trabajo destinadas al proyecto y de los mecanismos de seguridad entre ellas. - Planes de contingencia en caso de hurto de las mismas, fraude, destrucción, fuerza mayor, caso fortuito o cualquier evento que afecte los procesos de selección de personal para ocupar cargos. 		
6. La Institución cuenta con personal vinculado o tiene acceso mediante contratación a un equipo profesional con conocimientos en la aplicación de protocolos de calificación con experiencia en mínimo cinco (5) procesos de selección de personal para ocupar cargos. (2)		
7. La institución cuenta con una dependencia o área funcional que desarrolla procesos de selección de personal para ocupar cargos validando y adecuando pruebas; o áreas que desarrollen programas y proyectos de asesoría y consultoría con capacidad para validar y adecuar pruebas.		
8. La institución ha aplicado dentro de los últimos diez (10) años, pruebas o instrumentos de selección, para evaluar y verificar las competencias en diferentes empleos.		
9. La institución cuenta con un equipo interdisciplinario de profesionales especializados entrevistadores que incluye como mínimo un psicólogo y que cuenten con experiencia mínima de tres (3) años en elaboración de		

Evidencia	Condición Demostrada de la Evidencia	
	NO CUMPLE	CUMPLE
protocolos y desarrollo de entrevistas en procesos de selección de personal para ocupar cargos. Cada integrante debe presentar suscripción de compromiso de exclusividad frente a otras instituciones acreditadas o que pretendan acreditarse para realizar procesos de selección.		
10.La institución cuenta con modelos de protocolo de entrevista para procesos de selección para ocupar cargos que evalúen competencias y reflejen diferentes técnicas de entrevista.		
11.La institución ha desarrollado o desarrolla estudios, programas o eventos académicos como diplomados, curso de perfeccionamiento, consultorías o proyectos relacionados con selección de personal o diseño y validación de pruebas para ocupar cargos, en los últimos cinco (5) años. Existe al menos una línea de investigación en los temas relacionados. Y/O La institución tiene programas de posgrado en áreas relacionadas con selección de personal, diseño, validación y/o normalización de pruebas de selección o medición psicométrica		
12. La institución tiene al menos un programa, relacionado con la enseñanza aprendizaje de los procesos de selección de personal, acreditado en ALTOS NIVELES DE CALIDAD en el Sistema Nacional de Acreditación del sector educativo, en los términos señalados en la Ley 30 de 1992.		

CRITERIO 2. EXPERIENCIA Y CAPACIDAD DE GESTION DE PROYECTOS ADMINISTRATIVOS DE SELECCIÓN

2.1. Variable: Competencia en el Manejo Administrativo y Jurídico del Empleo Público

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
1. La institución cuenta con mínimo dos (2) profesionales especializados en áreas de gerencia y/o proyectos vinculados a la planta y con experiencia mínima de cuatro (4) años en niveles de dirección o gerencia pública o privada que haya gerenciado proyectos, programas o consultoría en el área de gestión del recurso humano y selección de personal. Dicho personal deberá tener		

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
<p>vinculación directa y permanente con la institución.</p> <p>Dentro de la evidencia de la experiencia se deben adjuntar información sobre los proyectos, programas o consultorías que hayan gerenciado.</p>		
<p>2. La institución cuenta con tres (3) expertos en el manejo jurídico y administrativo del empleo público colombiano, con especialización en derecho administrativo, laboral o áreas afines y experiencia mínima de tres (3) años verificable. Cada integrante debe presentar suscripción de compromiso de exclusividad frente a otras instituciones acreditadas o que pretendan acreditarse para realizar procesos de selección.</p>		
<p>3. La institución ha realizado proyectos, estudios, publicaciones o actividades académicas como diplomados o cursos de perfeccionamiento sobre la gestión del empleo público, en los últimos cinco (5) años.</p> <p>Existe al menos una línea de investigación en temas relacionados con empleo público.</p> <p>Y/O</p> <p>La institución tiene programas de posgrado en áreas relacionadas con empleo público.</p>		
<p>4. La institución cuenta con protocolos de procesos y procedimientos adoptados y con aplicación para la atención de usuarios y la atención de las reclamaciones surgidas en los procesos de selección según la normatividad vigente.</p>		
<p>5. La institución tiene vinculados mínimo dos (2) profesionales calificados para atención de usuarios, así como para los procedimientos de reclamación y consulta con experiencia mínima en tres (3) procesos de selección de personal para ocupar cargos.</p> <p>Además del personal vinculado, tiene acceso mediante contratación con profesionales calificados para atención de usuarios.</p>		
<p>6. La institución anexa a la presente guía, el ejercicio de selección de personal para ocupar cargos en el Estado, de acuerdo con los parámetros mínimos indicados en el Anexo 1 e incluyendo propuestas innovadoras de selección.</p>		

2.2. Variable: Realización de Procesos de Selección de Personal para Ocupar Cargos.

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
1. La institución tiene documentado, adoptado y vigente un procedimiento en el que se determinen las actividades para los concursos o procesos de selección de personal internos o externos orientado a la evaluación de factores o competencias laborales.		
2. La institución ha celebrado en los últimos cinco (5) años, tres (3) contratos o convenios con instituciones públicas o privadas, cuyo objeto sea la realización de procesos de selección de personal para ocupar cargos, en donde se evidencie la aplicación de dos (2) o más tipos de prueba por proceso. NOTA: En las evidencias aportadas, de acuerdo con el desarrollo de los contratos se debe relacionar el número de vacantes a proveer, sitios de aplicación, Número de aspirantes inscritos, tipo de pruebas utilizadas y satisfacción del contratante.		
3. La institución cuenta con mínimo tres (3) profesionales especializados vinculados con experiencia verificable de tres (3) años en el diseño y desarrollo de procesos de selección para ocupar cargos. En caso de tener sedes o regionales diferentes al domicilio principal, tiene un (1) profesional especializado vinculado en cada sede y con la experiencia descrita. NOTA: Cada integrante debe presentar suscripción de compromiso de exclusividad frente a otras instituciones acreditadas o que pretendan acreditarse para realizar procesos de selección.		

CRITERIO 3. CAPACIDAD LOGISTICA DE LA INSTITUCIÓN

3.1. Variable: Infraestructura tecnológica y soporte profesional

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
1. La institución cuenta con tres (3) profesionales en Ingeniería de Sistemas o Electrónica con posgrado y experiencia en el diseño, conformación o administración de bases de datos de alta complejidad, para operar funciones y operaciones de alta congruencia en línea que permitan acceso de multiusuarios (mínimo 20.000 en forma concurrente). (1)		

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
Por cada recurso humano se debe presentar preferiblemente la certificación como profesional informático Certificado de Microsoft (MCITP) u Oracle Certified Professional (OCP) y de la base de datos soportada.		
2. La institución cuenta con recursos tecnológicos e informáticos propios (software y hardware) con capacidad para recepción, administración, organización y análisis de datos, así como para publicación masiva de resultados de pruebas en página web y puede proveer con su plataforma un nivel del 99.99%.		
3. La institución cuenta con recursos tecnológicos propios, entre uno y dos años de fabricados, para registro de información de hojas de respuesta y aplicación de escalas de calificación (lectores ópticos, software estadístico, etc.).		
4. La institución tiene Implantado un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI), con acciones de mantenimiento y mejora, donde se evidencie el cumplimiento en un 60% por cada uno de los once (11) dominios		
5. La institución dispone de una plataforma informática propia o arrendada que soporte la construcción y normalización de baterías de pruebas, y que cuente con cuatro (4) años de suministro de repuestos nuevos por parte del fabricante.		
6. La institución tiene vinculado personal técnico especializado en artes gráficas y cuenta con los recursos tecnológicos e informáticos para realizar la diagramación de artes finales de instrumentos; así como para la impresión y multiplicación de instrumentos en condiciones de confidencialidad sea que lo haga directamente o a través de un tercero. (2)		

3.2.Variable: Infraestructura física y logística para procesos de selección

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
1. La institución cuenta con áreas habilitadas de acceso al público adecuadas y disponibles para la recepción de documentación en el caso de ser solicitados de manera física y donde puedan converger potencialmente entre 1.000 a 2.000 personas diarias.		
2. La institución cuenta con o tiene acceso a aulas habilitadas para la aplicación masiva de instrumentos de evaluación, que permitan entre 1.000 a 1.500 aspirantes presentar pruebas escritas; así como salas de cómputo con capacidad entre cien (100) y ciento cincuenta (150) participantes y con espacios físicos suficientes como		

Evidencia	Clasificación de la evidencia *	
	NO CUMPLE	CUMPLE
áreas deportivas, laboratorios o consultorios de pruebas para la aplicación de pruebas específicas como de resistencia física, habilidades, etc.. En el evento de no contar con esta exigencia, sino tener acceso a ella soportar adecuadamente la evidencia con contratos, actas o convenios.		
3. La institución cuenta con personal o está en disposición de contratar mínimo quince (15) personas calificadas para la aplicación masiva de pruebas (2)		
4. La institución dispone o tiene acceso mediante contratación o convenio con instituciones que presten el servicio de transporte de valores, para el desplazamiento de instrumentos de selección en condiciones de confidencialidad y seguridad. (2)		

Notas:

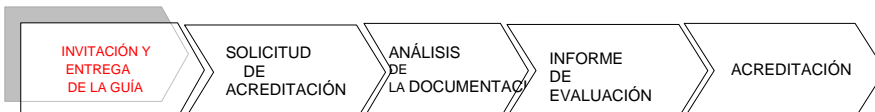
- (1) Para el personal que conforme los equipos técnicos, en el evento de prestar sus servicios a las Instituciones mediante contratación o mediante mecanismos de vinculación indirecta, se deberá contemplar en sus obligaciones contractuales, la condición de transferencia del conocimiento aportado a personal de planta de la institución contratante. Las instituciones tendrán un plazo de dos (2) años para incorporar los conocimientos aportados mediante dicha contratación a la estructura organizacional permanente de la institución. Si la institución reemplaza algunos de los integrantes de los equipos postulados, deberá demostrar que el personal sustituto cuenta con igual o superior perfil al reemplazado; de la sustitución se informará a la Comisión y ésta extenderá la autorización respectiva. **La acreditación se entenderá suspendida hasta tanto la Comisión autorice las sustituciones solicitadas; en caso de no atender esta condición será causal de pérdida de la acreditación.**
- (2) Cuando la institución manifieste “contar, disponer o tener acceso” con las evidencias referidas a las variables logísticas, debe certificarse que los recursos humanos, físicos y tecnológicos declarados estarán destinados a los procesos de selección de personal para ocupar cargos públicos, en condiciones de confidencialidad, seguridad y suficiencia.

7. PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN.

El procedimiento general para llevar a cabo la acreditación es:

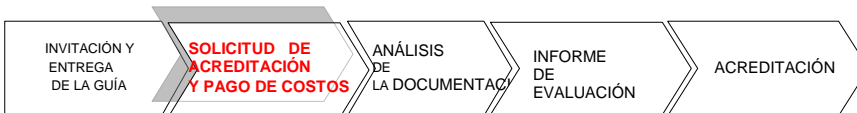


7.1 INVITACIÓN Y ENTREGA DE LA GUÍA.



La Comisión Nacional del Servicio Civil enviará a las instituciones, oficio de invitación a participar en el proceso de acreditación para realizar la selección de personal para ocupar cargos de carrera administrativa.

7.2 SOLICITUD DE ACREDITACIÓN Y PAGO DE LOS COSTOS.



La institución interesada en la acreditación debe presentar la solicitud ante la Comisión Nacional del Servicio Civil en el formulario *CNSC-01: Solicitud de acreditación*, adjuntando la documentación que se requiere en el mismo. Dicho formulario se encuentra disponible en la página web de la Comisión (www.cnsc.gov.co).

La institución debe cancelar la tarifa establecida para el proceso de acreditación, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45 del Decreto 760 de 2005, que determina que “*La Comisión Nacional del Servicio Civil señalará el valor de los derechos que se causarán por concepto de acreditación a cargo de las universidades y las instituciones de educación superior públicas o privadas que adelantarán los procesos de selección*”, la cual se determinará en el acuerdo que adopte la presente Guía.

La documentación relacionada con la solicitud de acreditación que presentarán las instituciones interesadas en Acreditarse ante la CNSC, es:

- Original del formulario *CNSC-01: Solicitud de acreditación*, debidamente diligenciado y suscrito por el representante legal de la institución, sobre el cual quedará radicada la propuesta ante la CNSC.
- Copia del recibo de consignación de la tarifa de acreditación.
- Original de la propuesta y de los documentos que demuestran las evidencias, en carpeta argollada, con la totalidad de los folios numerados en forma consecutiva.
- Copia magnética en CD, de la totalidad de la propuesta, con los documentos que demuestran la evidencia escaneados electrónicamente.

Nota: Los documentos deberán ser presentados de acuerdo con las siguientes condiciones o criterios:

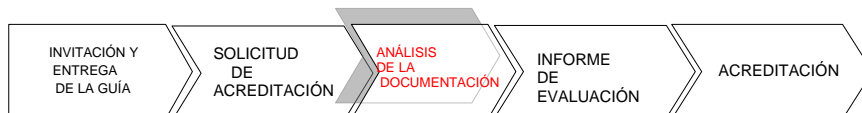
- El documento de postulación deberá ser elaborado con las normas ICONTEC, en word, letra tipo arial, tamaño 11 y preferiblemente no superior a 300 folios.
- Los documentos con los cuales se pretende demostrar el cumplimiento de las evidencias, deberán presentarse en el orden de las evidencias o variables señaladas en la guía y cada prueba deberá indicar qué evidencia pretende demostrar. En el evento de

pretender acreditarse con una misma prueba documental varias evidencias, así deberá indicarse en las mismas.

- c. El perfil profesional y la experiencia del personal mediante el cual se pretende sustentar una evidencia, se demostrará mediante la relación de los títulos obtenidos y las certificaciones de las instituciones donde haya laborado o ejecutado proyectos de selección, con descripción de las funciones desempeñadas o de las obligaciones contractuales, según sea el caso. Esta Información también podrá ser relacionada en un formato, para lo cual deberá ser avalada por el jefe de recursos humanos de la institución o quien haga sus veces, siempre. En todo caso esta información es susceptible de verificación por parte de la CNSC, sea en el proceso de acreditación o durante la vigencia de la acreditación.
- d. El modelo de proyecto del anexo 1, debe contener un máximo de 50 folios tamaño carta, letra Arial 11, espacio sencillo y además acompañada de un resumen ejecutivo que la anteceda en máximo tres hojas. Dicho modelo de proyecto se entenderá contenido entre los 300 folios solicitados en la Guía Técnica y conformará la parte introductoria.
- e. No se tendrán en cuenta documentos incluidos que no hayan sido debidamente relacionados.

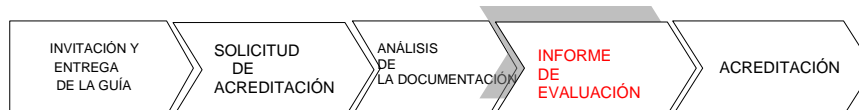
Las postulaciones se presentarán en la sede principal de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la ciudad de Bogotá en la dirección que aparece en la Pagina Web www.cnsc.gov.co, de lunes a viernes desde las 8 a.m. hasta las 5:00 pm.

7.3 ANÁLISIS DE LA DOCUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.



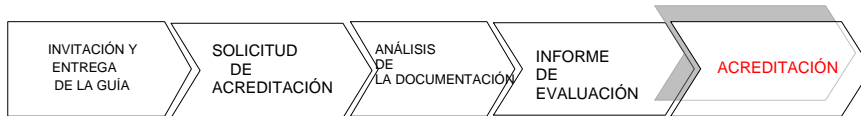
La Comisión Nacional del Servicio Civil analizará cada evidencia aportada tanto en la evaluación documental como en la visita de verificación y de oficio o a petición de parte podrá en cualquier momento efectuar visitas para verificar el mantenimiento de las condiciones de la información presentada por cada institución. Así mismo, la Comisión podrá citar al responsable del proceso de cada Universidad con el fin de ampliar información. Los desplazamientos deberán ser sufragados por la Universidad de que se trate.

7.4 INFORME DE EVALUACIÓN.



La Comisión Nacional del Servicio Civil elaborará un informe, en el cual se incluirá el estado de cumplimiento de las evidencias frente a cada variable de los criterios contenidos en esta Guía Técnica

7.5 ACTO DE ACREDITACIÓN



La Comisión Nacional del Servicio Civil una vez haya realizado el proceso de análisis y verificación de la información que estime conveniente y presentado el informe de evaluación por parte del equipo técnico, expedirá el acto administrativo por el cual otorga la acreditación; en caso contrario informará por escrito al solicitante, señalando las razones por las cuales se niega la acreditación para que aporte nuevos documentos o información, y si pasados dos (2) meses no se ha suministrado la información necesaria, se entenderá que la Universidad o institución de educación superior desistió de la solicitud y se procederá al archivo de la solicitud.

Si dentro del término antes referido se hubiese remitido información, se procederá al análisis de la misma y se continuará con el procedimiento a partir de allí. Si la conclusión de dicha verificación fuese que no es viable la acreditación, así se indicará mediante acto administrativo motivado, contra el cual procede el recurso de reposición. La negativa no es impedimento para que la Institución radique nuevamente la Acreditación ante la CNSC, entendiéndose que se inicia un nuevo procedimiento.

ANEXO 1

EJERCICIO INTRODUCTORIO

MODELO DE PROYECTO PARA PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA OCUPAR CARGOS EN EL ESTADO

El marco general de este proyecto, se verificará en cada uno de sus componentes y la veracidad de su contenido, determinará la continuación en el proceso de acreditación, y es complementario a la evaluación de los factores y variables definidos en el numeral 6 de la guía técnica.

Breve descripción de la institución, indicando y demostrando claramente:

- Naturaleza jurídica
- Composición interna
- Facultades con las que cuenta
- Programas autorizados
- Programas ofrecidos
- Programas en proceso de acreditación en Altos Niveles de Calidad - CNA
- Programas acreditados en Altos Niveles de Calidad –CNA
- Demás información que el postulante considere relevante acerca de su organización como ente de educación superior.

Reseña de experiencia relacionada en procesos de selección de personal, en la cual se resalten:

- Los procesos y resultados obtenidos por la institución en los últimos cinco años en procesos de selección de personal para ocupar cargos en la institución.
- Los procesos y resultados obtenidos por la institución en los últimos cinco años en proceso de selección de personal para ocupar cargos del sector público.
- Proceso y resultados obtenidos por la institución en la selección de docentes mediante contratos, nombramientos, en forma directa o indirecta, en los dos últimos años.
- Proceso y resultados obtenidos por la institución en la selección de educandos en los últimos dos años.

Datos de cobertura, infraestructura física y tecnológica de la institución, delimitando:

- Zona de influencia principal.
- Zona de influencia referida o anexa
- La capacidad instalada de propiedad o titularidad a cualquier título de la que dispone dicha región.
- Capacidad referida mediante convenios, contratos o alianzas bajo modelos externalizados o de holding.

Descripción de la metodología utilizada por la institución para ejecutar procesos de selección, para lo cual, la misma deberá:

- Incluir una breve sustentación del enfoque o enfoques teóricos que soportan el modelo de trabajo en procesos de selección.
- Presentar una descripción de los procesos a aplicar que garanticen la confidencialidad en el diseño, reproducción, custodia, transporte, aplicación y análisis de resultados de los instrumentos de selección utilizados.
- Presentar el diseño y ejecución de los procesos de selección de personal para ocupar cargos del sector público con las diferentes etapas, actividades, modelos de diseño, procesamiento y control de datos, ajustado a las etapas y requerimientos señalados por la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. Debe incluir cómo mínimo las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y atención de reclamaciones.
- Incluir documento que contenga la conceptualización y tipo de pruebas que propone aplicar en los procesos de selección de personal para ocupar cargos del sector público, con sus características, clases, fines, etapas y resultados esperados.

Diseño de un plan de trabajo para la realización de un proceso de selección, que contemple:

- Elaborar perfiles y un programa de trabajo ajustado para proveer varios niveles (Profesional, Técnico y Asistencial) de cargos públicos de carrera, (el número de cargos por nivel y de aspirantes lo determina la institución) presentando un plan de acción y cronograma para desarrollar los procesos de selección
- Tiempos promedio de desarrollo del proyecto.
- Requerimientos de conformación del equipo de trabajo mínimos de desarrollo y de apoyo de la institución.
- Modelo de procesos y de comunicación para validación de perfiles de cada cargo a proveer en el diseño y aplicación de las pruebas.
- Total del personal requerido para la ejecución del proceso de selección según cada cargo; así como, relacionar para cada etapa y actividad prevista los profesionales necesarios y el tiempo de dedicación de los mismos para su efectiva ejecución.

Sistema de indicadores de seguimiento y evaluación del proyecto, conforme a los alcances y las características de la provisión de empleos, la Institución debe presentar:

- Indicadores de seguimiento por etapa del proyecto y de evaluación para la finalización del proyecto.
- Modelo de procesos permanentes de revisión, actualización y mejoramiento continuo del proceso implementado

Datos adicionales a la propuesta, relacionar otra serie de datos que la institución interesada considere importante al momento de demostrar su idoneidad, experiencia y capacidad técnica para asumir procesos de selección en las instituciones donde aplica la Ley 909 de 2004.