

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	<p>Código: G-AC-001</p> <p>Versión: 2.0</p> <p>Fecha : 29/04/2016</p> <p>Página 1 de 16</p>
---	--	---

## 1. OBJETIVO

Establecer 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 – CNSC 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.

## 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, las Listas de elegibles y el Periodo de Prueba el cual se desarrolla en las instituciones a que pertenecen los cargos ofertados.

Las 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 tres (3) años y que podrá ser prorrogado cuando demuestre los requisitos establecidos por la Comisión.

Una vez acreditadas, las Instituciones en el marco de los procesos de contratación que efectúe la CNSC deberán mantener las mismas condiciones y/o acreditar condiciones superiores con las que puedan calificar según el proceso de contratación que se adelante.

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 2 de 16

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.

### 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 11º y el artículo 30 de la Ley 909 de 2004; así como las disposiciones del Decreto 413 de 2016.

Los procesos de selección de personal para proveer empleos 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; 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. DICCIONARIO CONCEPTUAL

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 conocimientos técnicos y de normas jurídicas, así como métodos, procedimientos, herramientas y tecnologías.

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 3 de 16

**Capacidad logística.** Infraestructura física, tecnológica y de servicios con que cuenta la Institución o con un aliado estratégico, para la implementación y ejecución de procesos de selección.

**Criterio.** Condiciones requeridas por la Comisión y que deben poseer las *Instituciones* para obtener la Acreditación.

**Variable.** Características que permiten agrupar un conjunto de evidencias afines a la exigencia del Criterio.

**Evidencia.** Datos, hechos o documentos que respaldan la existencia, veracidad o posesión de los atributos que posee la Institución y que le permiten demostrar su idoneidad para el desarrollo de procesos de selección.

**Experiencia.** Conocimiento o habilidad adquirida por la Institución para desarrollar las actividades que requieren los proceso de selección.

**Institución.** Universidades públicas y privadas e instituciones de educación superior que pueden ser objeto de Acreditación.

**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.

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	<p>Código: G-AC-001</p> <p>Versión: 2.0</p> <p>Fecha : 29/04/2016</p> <p>Página 4 de 16</p>
---	--	---

## 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, se manejan bajo los parámetros de reserva y seguridad previamente establecidos para su administración.

## 6. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

Las Universidades Públicas o Privadas o Instituciones de Educación Superior que se postulen 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. En caso de ser necesario se podrá adelantar visita de verificación. De igual forma una institución que no reúna las evidencias para Acreditarse individualmente, podrá solicitar la Acreditación en forma conjunta. En éste evento, las instituciones deberán actuar siempre de manera conjunta y no individual.

	<b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 5 de 16

## 7. DESARROLLO

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 evidencias, será requerida la institución con el fin de que allegue en un tiempo establecido la información faltante, en caso de no hacerlo será archivada la solicitud. En todo caso la Acreditación será otorgada cuando quede evidenciado el respectivo cumplimiento de todas las evidencias de lo contrario se negará mediante resolución motivada.

### CRITERIO 1. COMPETENCIA TECNICA EN PRUEBAS DE SELECCIÓN

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

<b>EVIDENCIA</b>
1. La Institución cuenta con profesionales con posgrado en áreas relacionadas con la administración de personal, desarrollo organizacional o talento humano, vinculado a la Institución y con experiencia sumada mínima de 4 años relacionada con el diseño, construcción, validación, adaptación y/o administración de pruebas o instrumentos de selección de personal para ocupar cargos. Dicha experiencia podrá ser profesional y/o docente. Ver al final del documento las notas (1)(2)(3)
2. La Institución cuenta con manuales, procedimientos y/o protocolos para el diseño, construcción y validación de pruebas debidamente formalizados, adoptados, actualizados claramente definidos que se apliquen en la institución. (4)
3. La Institución cuenta con un banco de pruebas validadas y confiables (propio, arrendado y/o en convenio), para la evaluación de competencias que permitan la selección de personal, idóneo

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 6 de 16

y competente; construidas por la Institución o adquiridas en el mercado, debidamente normalizadas, con sus respectivos protocolos de aplicación y calificación. Dentro de las cuales

4. La Institución cuenta con un banco de ítems (propio, arrendado y/o en convenio) con un mínimo de 200 ítems con dominios clasificados (conocimiento, aptitud, etc.) debidamente validados con los respectivos protocolos de seguridad.

5. La Institución tiene un proceso, procedimiento o protocolo propio o en asocio con una entidad especializada para el diseño, impresión, transporte y aplicación de pruebas que garantice condiciones de confidencialidad, seguridad y que contenga como mínimo:

- Descripción de los mecanismos de seguridad que se utilizarían en cada una de las etapas de las pruebas a aplicar.

- Descripción de los medios y forma en que realizarían 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 que se destinarían para el proyecto y 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 profesionales con conocimiento en la aplicación y calificación de pruebas, desarrollo de entrevistas y/o análisis de hoja de vida, entre otros y con experiencia sumada en mínimo cinco (5) procesos de selección de personal, interno o externo a la Universidad. **(1)(2)(3)**

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/o proyectos de asesoría y/o 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 profesionales con posgrado, que tengan experiencia mínima sumada de tres (3) años en la elaboración de protocolos y/o desarrollo de entrevistas en procesos de

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 7 de 16

selección de personal para ocupar cargos; dentro de los cuales deberá contar con mínimo un psicólogo. (1)(2)(3)

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, en los últimos diez (10) años estudios, conferencias, seminarios, cursos, diplomados, consultorías, talleres y/o proyectos relacionados con selección de personal y/o diseño y validación de pruebas para ocupar cargos.

O

La Institución tiene programas de posgrado con componentes formativos relacionados con selección de personal, diseño, validación y/o normalización de pruebas de selección o medición psicométrica, con Registro Calificado vigente, expedido por el Ministerio de Educación Nacional.

12. La institución tiene al menos un programa académico de pregrado o posgrado con componentes formativos relacionados con la administración de personal o del talento humano, que cuenten con Registro Calificado vigente, expedido por el Ministerio de Educación Nacional.

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

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

EVIDENCIA
<p>1. La Institución cuenta con profesionales con posgrado en áreas de: 1) administración, 2) gestión, 3) gerencia, públicas o privadas y/o proyectos, con experiencia sumada de cuatro (4) años en niveles de dirección o gerencia, públicas o privadas que haya gerenciado proyectos, programas o consultoría en el área de gestión del recurso humano y/o selección de personal. Dentro de la evidencia de la experiencia se deben adjuntar información sobre los proyectos, programas o consultorías que hayan gerenciado. (1)(2)(3)</p>
<p>2. La Institución cuenta con profesionales con posgrado en derecho administrativo, público, laboral o áreas afines y experiencia relacionada con el criterio, que sumada sea mínima de tres (3) años. Dicha experiencia podrá ser profesional y/o docente.(1)(2)(3)</p>

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 8 de 16

3. La Institución ha realizado en los últimos diez (10) años proyectos, estudios, publicaciones o actividades académicas sobre la gestión del talento humano.
- O
- La Institución tiene programas de posgrado en áreas relacionadas con empleo público, con Registro Calificado vigente expedido por el Ministerio de Educación Nacional.
4. La Institución cuenta con manuales, procesos, procedimientos y/o protocolos, adoptados para la atención de usuarios y/o de reclamaciones **(4)**
5. La Institución cuenta con profesionales calificados para atención de usuarios, así como para los procedimientos de reclamación y consulta, con experiencia mínima sumada en tres (3) procesos de selección de personal para ocupar cargos. **(1)(2)(3)**
6. La Institución anexa a la presente guía, el ejercicio de selección de personal para ocupar cargos, desarrollando los parámetros del anexo 1 que apliquen a la Institución.

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

<b>EVIDENCIA</b>
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. <b>(4)</b>
2. La Institución ha desarrollado, en los últimos cinco (5) años, cinco (5) o más procesos de selección a nivel interno o externo, cuyo objeto sea la realización de procesos de selección de personal para proveer empleo y donde se evidencie dos (2) o más tipos de pruebas por proceso. NOTA: En las evidencias aportadas, se debe relacionar el número de vacantes a proveer, sitios de aplicación, número de aspirantes inscritos, tipo de pruebas utilizadas.
3. La Institución cuenta con profesionales con posgrado, con experiencia verificable de tres (3) años en el diseño y desarrollo de procesos de selección para ocupar cargos. <b>(1)(2)(3)</b>

**CRITERIO 3. CAPACIDAD LOGISTICA DE LA INSTITUCIÓN**

**3.1. Variable: Infraestructura tecnológica y soporte profesional**

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 9 de 16

<b>EVIDENCIA</b>
<p>1. La institución cuenta con (2) dos profesionales en Ingeniería de Sistemas o Electrónica, cada uno con posgrado en áreas afines a la ingeniería de sistemas, así: Un profesional con experiencia mínima de dos años relacionada con la gestión de bases de datos y un profesional con experiencia mínima de dos años relacionada con la administración de infraestructura tecnológica y/o de seguridad informática. (1)(2)(3)</p>
<p>2. La institución cuenta con una plataforma tecnológica propia o arrendada, que pueda soportar el manejo de procesos de selección. (2)</p>
<p>3. La institución cuenta con recursos tecnológicos propios o arrendados que se encuentran con garantía y soporte vigente, tales como: equipos de cómputo, servidores, software licenciado y canal de internet que debe tener un mínimo nivel de disponibilidad del 99,6%. (2)</p>
<p>4. La institución tiene implementado en su Sistema de Gestión de Calidad los procesos de tecnología y/o informática y/o telecomunicaciones con acciones de mantenimiento y mejora que evidencien la gestión en materia de informática en su infraestructura, comunicaciones y seguridad (servidores, redes, comunicaciones...)</p>
<p>5. La Institución cuenta con los recursos humanos, 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.</p>

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

<b>EVIDENCIA</b>
<p>1. La Institución cuenta (propio, arrendado o en convenio) con áreas habilitadas de acceso al público adecuadas y disponibles para la recepción de documentación en el caso de ser solicitados de manera física.</p>
<p>2. La Institución cuenta con o tiene acceso a aulas habilitadas para la aplicación masiva de instrumentos de evaluación, así como salas de cómputo, áreas deportivas, laboratorios o consultorios de pruebas. En el evento de no contar con esta exigencia, sino tener acceso a ella soportar adecuadamente la evidencia con contratos, actas, convenios o comunicaciones.</p>

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 10 de 16

3. La Institución cuenta con personal o está en disposición de contratar con mínimo quince (15) personas con experiencia calificada para la aplicación masiva de pruebas. (2)

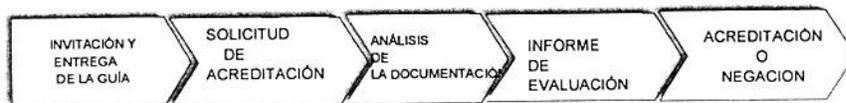
4. La Institución dispone o tiene acceso mediante contratación o convenio con instituciones que presten el servicio de transporte de valores, para el desplazamiento de instrumentos de selección en condiciones de confidencialidad y seguridad. (2)

**Notas:**

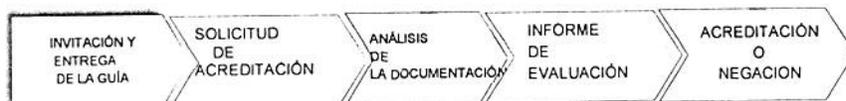
- (1) Si la Institución reemplaza algunos de los integrantes de los equipos, deberá demostrar que el personal sustituto cuenta con igual o superior perfil requerido; de la sustitución se informará a la Comisión, quien deberá dar la autorización respectiva para ese personal.
- (2) Cuando la Institución manifieste "contar, disponer o tener acceso" con las evidencias referidas dentro de la presente Guía, debe anexar certificación de que en caso de requerirlo, los recursos humanos, físicos y tecnológicos podrán estar dispuestos para los procesos de selección de personal para ocupar cargos. Así mismo que en el evento de requerirlo podrá acceder mediante contratos y/o convenios, a los recursos adicionales que se requieran para el desarrollo de los procesos de selección, en condiciones de confidencialidad, seguridad y suficiencia. (Podrá ser una comunicación general por todas las evidencias que lo requieran)
- (3) Se debe anexar compromiso, donde conste que en caso de requerir desplazamientos en el marco del desarrollo de los concursos o procesos de selección, el recurso humano hará presencia en lugar donde se necesite.
- (4) Cuando se solicite adoptado, deberá anexarse el acto administrativo por medio del cual se han adoptado los protocolos, manuales, proceso y procedimientos.
- (5) Para las evidencias que requieren recurso humano y así lo contemplan, aplican las equivalencias establecidas en Acuerdo 519 de 2014.

**8. PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN.**

El procedimiento general para llevar a cabo la acreditación es:



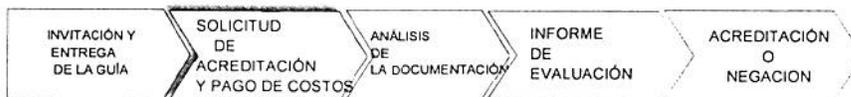
**8.1 INVITACIÓN Y ENTREGA DE LA GUÍA.**



	<b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 11 de 16

La Comisión Nacional del Servicio Civil invitará a las Instituciones para Acreditarse, con el fin de adelantar procesos de selección de personal para ocupar cargos de carrera administrativa. La Guía Técnica de Acreditación se encuentra publicada en la página web de la Comisión [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co).

## 8.2. 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.

La Institución deberá cancelar la tarifa establecida por la CNSC para el proceso de Acreditación, en el Acuerdo 538 de 2015, 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 documentación relacionada con la solicitud de Acreditación que presentarán las Instituciones ante la CNSC, es la siguiente:

- a. 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.
- b. Copia del recibo de consignación de la tarifa de Acreditación vigente.
- c. 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.
- d. 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 con las siguientes condiciones o criterios:

- a. El documento de postulación deberá ser elaborado con las normas ICONTEC, en word, letra tipo arial, tamaño 11.
- b. Los documentos con los cuales pretende demostrar el cumplimiento de las evidencias, deberán presentarse en el orden de las evidencias o variables

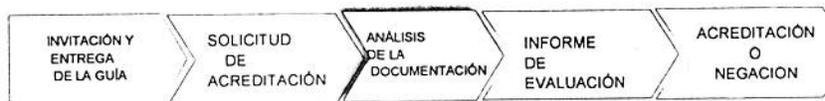
<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 12 de 16

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. Si esta información es relacionada en un formato, siempre deberá ser avalada por el jefe de recursos humanos de la institución o quien tenga la competencia. 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 misma.

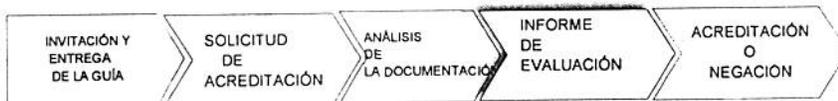
Las postulaciones se presentarán en la sede principal de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en la ciudad de Bogotá en la dirección que aparece en la Página Web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) de lunes a viernes.

### 8.3. ANALISIS DE LA DOCUMENTACIÓN Y EVALUACIÓN.



La Comisión Nacional del Servicio Civil analizará cada evidencia aportada tanto en la evaluación documental 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.

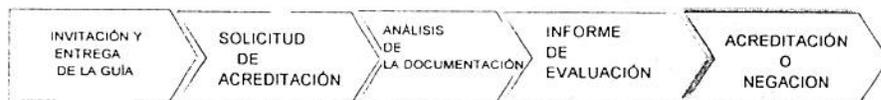
### 8.4. INFORME DE EVALUACIÓN.



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.

### 8.5 ACTO DE ACREDITACIÓN O NEGACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

	<b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 13 de 16



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. Si 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 solicitud de Acreditación ante la CNSC, entendiéndose que se inicia un nuevo procedimiento.

#### 9. CONTROL DE MODIFICACIONES

Versión	Fecha	Modificación Realizada	Solicitada por
2	29/04/2016	Creación del documento	Sala Plena de Comisionados (13/01/2015 -13/04/2016)
<b>Elaboró</b>		<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
 <b>Nombre:</b> EDER RENTERIA MORENO <b>Cargo:</b> PROFESIONAL ESPECIALIZADO <b>Dependencia:</b> SECRETARÍA GENERAL		 <b>Nombre:</b> MONICA MARIA MORENO <b>Cargo:</b> SECRETARIA GENERAL <b>Dependencia:</b> SECRETARÍA GENERAL	 <b>Nombre:</b> SALA PLENA DE COMISIONADOS (29/04/2016) <b>Cargo:</b> COMISINOADOS <b>Dependencia:</b> DESPACHOS

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD. MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 14 de 16

**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 que apliquen a la Institución 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 procesos de selección de personal para ocupar cargos en la Institución.
- Los procesos y resultados obtenidos por la Institución 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.
- Proceso y resultados obtenidos por la Institución en la selección de educandos

**Datos de cobertura, infraestructura física y tecnológica** de la Institución, delimitando:

- Zona de influencia principal.
- Zona de influencia referida o anexa (descripción de las sedes con las que cuenta) ○ 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.

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	Código: G-AC-001
		Versión: 2.0
		Fecha : 29/04/2016
		Página 15 de 16

***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 de la Institución.
- Presentar una descripción de las actividades de planeación, diseño y la ejecución de los procesos de selección de personal para ocupar cargos en la institución.
- Presentar una descripción de los procesos que se aplican en la institución que garanticen la confidencialidad en el diseño, reproducción, custodia, transporte, aplicación y análisis de resultados de los instrumentos de selección utilizados.
- Incluir documento que contenga la conceptualización y tipo de pruebas que aplican en la institución.

***Diseño y modelación de un proceso de selección, acorde a lo dispuesto en la ley 909 de 2004, que contemple:***

- Descripción del diseño y la propuesta de ejecución de 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 el desarrollo de las siguientes etapas: convocatoria, reclutamiento, pruebas, lista de elegibles y atención de reclamaciones.
- 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.
- 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.
- Tiempos promedio de desarrollo del proyecto.
- Requerimientos de conformación del equipo de trabajo mínimo de desarrollo y de apoyo de la Institución.
- 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:

<p>Comisión Nacional del Servicio Civil</p>  <p><b>CNSC</b> IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD</p>	<p><b>GUÍA TÉCNICA PARA ACREDITACIÓN DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.</b></p>	<p>Código: G-AC-001</p> <p>Versión: 2.0</p> <p>Fecha : 29/04/2016</p> <p>Página 16 de 16</p>
---	--	--

- 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.