



Acuerdo 26 de 2016 Comisión Nacional del Servicio Civil

ACUERDO CNSC - 20161000000026

(Abril 11)

"Por el cual se actualiza la Guía Técnica para Acreditación de Universidades Públicas y Privadas e Instituciones de Educación Superior, para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso a los empleos públicos"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC

En ejercicio de las facultades otorgadas por los artículos 11 y 30 de la Ley 909 de 2004, el 3 y 45 del Decreto Ley 760 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que el literal b) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 establece como una de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la de *"Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley"*

Que la Acreditación otorgada por la CNSC a las universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior, tiene como finalidad certificar la idoneidad técnica en procesos de selección, la experiencia en el área de selección de personal y la capacidad logística para el desarrollo de concursos, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del Artículo 30 de la Ley 909 de 2004 y el inciso segundo del Artículo 11 del Decreto 1227 de 2005.

Que la acreditación otorgada por la CNSC, es requisito previo e indispensable conforme lo establece el artículo 30 de la Ley 909 de 2004, para que las instituciones puedan participar en procesos de selección con el fin de adelantar los concurso públicos de que trata el literal b) del artículo 11 ibídem.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo No. 002 del 26 de mayo de 2005, adoptó la *"Guía Técnica para Acreditación de las universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior, para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa"*, con fundamento en los aspectos normativos antes descritos.

Que a través del Acuerdo No. 171 del 22 de mayo de 2012, la CNSC implementó la nueva Guía Técnica para acreditación de las universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior, para adelantar los concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa de que trata la Ley 909 de 2004.

Que la CNSC observó que durante el desarrollo del proceso de acreditación establecido en el Acuerdo No. 171 de 2012 y sus acuerdos modificatorios, se presentó una disminución considerable en el número de universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior debidamente acreditadas

Que la CNSC realizó una inversión representativa, para fortalecer la infraestructura tecnológica de su funcionamiento, como lo fue la adquisición de servidores de cómputo y el datacenter.

Que en la vigencia 2015, de acuerdo con lo solicitado por la Sala Plena de Comisionados el 13 de enero de 2015, la Secretaría General dio inicio a la optimización del proceso de acreditación de universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior, atendiendo para ello las nuevas inversiones en materia tecnológica y los cambios que surgieron en el modelo de operación para el desarrollo de los concursos o procesos de selección.

Que en este contexto la CNSC expidió el Acuerdo 538 de 2015, por medio del cual se modificó la tarifa y la vigencia de la acreditación otorgada por la CNSC, así como algunos parámetros referentes a la finalización de los procesos de acreditación en curso.

Que en el mismo sentido, la Oficina Asesora de Informática, conforme a la actualización tecnológica que ha venido implementando, formuló una propuesta para la modificación del componente tecnológico exigido en la Guía Técnica para acreditación, el cual no pudo ser aprobado debido a la entrada en vigencia de la Ley 1753 de 2015, que obligó a suspender todas las actividades asociadas al proceso de acreditación, pues la referida ley otorgó al Ministerio de Educación la facultad de acreditar a las Universidades, para desarrollar concursos y proceso de selección para proveer empleos públicos.

Que el 7 de marzo del año en curso, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 413 de 2016, *"Por medio del cual se adicionó unos artículos al Título*

6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública", en donde se facultó nuevamente a la CNSC para tramitar hasta su culminación, las actuaciones administrativas iniciadas antes del 9 de junio de 2015, con el fin de resolver las solicitudes de acreditación de las universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior, para adelantar concursos o procesos de selección de personal, con base en las reglas o condiciones que se hubieren fijado para tal efecto.

En este orden, es lo cierto que el proceso de acreditación iniciado por la CNSC, fue suspendido el 9 de junio de 2015, momento en el cual ya se encontraba en trámite el ajuste a la "Guía Técnica para acreditación de Universidades Públicas y Privadas, Instituciones Universitarias e Instituciones de Educación Superior", mismo que no pudo ser presentado para su aprobación, conforme a lo ordenado por la Sala Plena de Comisionados, debido a la entrada en vigencia del Plan Nacional de Desarrollo, por lo que se hace necesario continuar con la actualización de la referida guía, en los mismos términos y condiciones previamente determinados por el máximo órgano de la Comisión, atendiendo entre otros factores, inversión tecnológica, recurso humano y gestión de proyectos administrativos de proyectos de selección, que impactan de manera directa el modelo de operación para el desarrollo de los concursos y procesos de selección que adelantan las IES.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión del 05 de abril de 2016, discutió y aprobó por unanimidad la actualización de la *Guía Técnica para Acreditación de las universidades públicas y privadas, instituciones universitarias e instituciones de educación superior*.

Por lo anteriormente expuesto la Comisión Nacional del Servicio Civil,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1º.- Actualizar el Criterio 1 Competencia Técnica en Pruebas de Selección, Variable 1.1 Construcción, adaptación y uso de pruebas de selección de personal, de la siguiente manera:

CRITERIO 1 COMPETENCIA TÉCNICA EN PRUEBAS DE SELECCIÓN

VARIABLE 1.1 CONSTRUCCIÓN, ADAPTACIÓN Y USO DE PRUEBAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

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 (propio, arrendado o en convenio) 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 un banco de ítems (propio, arrendado y/o convenio) con un mínimo de 200 ítems con dominios clasificados (conocimiento, aptitud, etc.) debidamente validados con los respectivos protocolos de seguridad y adjunta el proceso técnico de conformación, calibración y validación de ítems.
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 (4) y que contenga como mínimo:
 - 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 utilizarían para esta actividad.
 - 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 ellos. (2)
 - 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 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 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 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 años
- 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.

ARTÍCULO 2º.- Actualizar el Criterio 2 Experiencia y Capacidad de Gestión de Proyectos Administrativos de Selección, Variable 2.1 Competencia en el Manejo Administrativo y Jurídico del Empleo Público, de la siguiente manera:

CRITERIO 2 EXPERIENCIA Y CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS ADMINISTRATIVOS DE SELECCIÓN

VARIABLE 2.1 COMPETENCIA EN EL MANEJO TECNICO ADMINISTRATIVO Y JURÍDICO DEL EMPLEO PÚBLICO

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)
2. La Institución cuenta con profesionales con posgrado en derecho administrativo, público, laboral o áreas afines y experiencia sumada mínima de tres (3) años. Dicha experiencia podrá ser profesional y/o docente.(1)(2)(3)
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 de las 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 en el Estado, desarrollando los parámetros del anexo 1 que apliquen a la Institución.

ARTÍCULO 3º.- Actualizar el Criterio 2 Experiencia y Capacidad de Gestión de Proyectos Administrativos de Selección, Variable 2.2 Relación de procesos de Selección de personal para ocupar cargos, de la siguiente manera:

CRITERIO 2 EXPERIENCIA Y CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS ADMINISTRATIVOS DE SELECCIÓN

VARIABLE 2.2 RELACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PARA OCUPAR CARGOS

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. (4)
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. (1)(2)(3)

NOTA: Cada integrante debe presentar suscripción de compromiso de traslado en caso de requerirse.

ARTÍCULO 4º.- Actualizar en el Criterio 3 Capacidad Logística de la Institución, Variable 3.1 Infraestructura tecnológica y soporte profesional, de la siguiente manera:

CRITERIO 3. Capacidad logística de la institución

3.1 Variable: Infraestructura Tecnológica y Soporte Profesional

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 TIC y/o seguridad informática. (1)(2)(3)
2. La institución cuenta para la realización de procesos de selección destinados a proveer empleos, con una plataforma tecnológica propia o arrendada, que soporte el manejo de procesos de selección. (2)

3. La institución cuenta para la realización de procesos de selección destinados a proveer empleos, con una infraestructura y 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)
4. La institución tiene implementado un Sistema de Gestión de Calidad sobre los procesos TIC con acciones de mantenimiento y mejora que evidencien la gestión en materia de informática en su infraestructura, comunicaciones y seguridad (servidores, redes, comunicaciones...)
5. La institución cuenta con personal técnico con conocimientos 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. (1)(2)(3)

ARTÍCULO 5º.- Actualizar en el Criterio 3 Capacidad Logística de la Institución, Variable 3.2 Variable: Infraestructura Física y Logística para procesos de Selección, de la siguiente manera:

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 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 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 mediante contratos o convenios, acceder a los recursos adicionales que se requieran para el desarrollo de los procesos de selección, en condiciones de confidencialidad, secundad y suficiencia.
- (3) Se debe anexar certificación de compromiso, donde conste que en caso de requerir desplazamientos en el marco del desarrollo de los concursos o procesos de selección, el recurso humano requerido, 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.

ARTÍCULO 6º.- La Guía Técnica de Acreditación podrá ser objeto de actualización y ésta solo será oponible a los interesados, previa comunicación de la misma, quienes deberán adecuarse a su contenido en el evento de encontrarse en proceso de Acreditación.

ARTÍCULO 7º.- El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones contrarias.

Dado en Bogotá a los 11 días del mes de abril de 2016

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSE ELIAS ACOSTA ROSERO

PRESIDENTE

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 10:58:54