

Políticas Institucionales



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de Calidad al alcance de todos
Vigilada MinEducación

Consejo de Fundadores.

Acuerdo No. 345 del 21 de septiembre de
2021.

POLÍTICA DE ATRACCIÓN Y SELECCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA POLÍTICA

La política de selección busca garantizar la persona adecuada para cada cargo mediante la implementación de un conjunto de buenas prácticas de atracción y selección de personal calificado, ajustado a las exigencias del descriptivo de cargo definido por la Institución, al modelo de competencias y misión y cultura institucional.

Así mismo, busca elegir la persona idónea de manera objetiva y transparente, en aras de que su vinculación agregue valor y facilite el logro de los objetivos institucionales.

REFERENTES

Normatividad Nacional: La presente política responde al siguiente marco normativo establecido para las Instituciones de Educación Superior:

- Constitución Política de Colombia
- Código Sustantivo del Trabajo.
- **Ley 50 de 1990:** por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 30 de 1992:** por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.
- **Ley 1188 de 2008:** por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior.
- **Decreto 1075 de 2015 del Ministerio de Educación Nacional:** por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- **Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación Nacional:** por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación.
- **Resolución 021795 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional:** por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de programa reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención, modificación y renovación del registro calificado.
- **Resolución 015224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional:** por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención y renovación del registro calificado.
- **Acuerdo 02 de 2020 del Consejo Nacional de Educación Superior - CESU:** por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad.
- Jurisprudencia en materia laboral y de seguridad social aplicable y vigente.
- Las normas que revoquen, modifiquen o sustituyan las anteriores disposiciones.

Normatividad interna: A nivel institucional esta política responde al siguiente marco estipulado:

- **Proyecto Educativo Institucional (PEI):** expresa el marco general del quehacer educativo de la Institución.
- **Plan de Desarrollo Institucional vigente:** se constituye como el marco general de gestión estratégica institucional.
- **Acuerdo 297 de 2019 del Consejo de Fundadores:** por el cual se expide el Reglamento Orgánico de la Corporación Universitaria Minuto De Dios - UNIMINUTO.
- **Acuerdo 309 de 2020 del Consejo de Fundadores:** por el cual se expide el Reglamento Profesorado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.
- **Acuerdo 319 de 2020 del Consejo de Fundadores:** por el cual se expide el Reglamento Interno de Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO.

- **Plan de Desarrollo Profesor:** presenta los objetivos y líneas de acción semestrales que orientan las acciones que promueven el desarrollo integral y cualificación permanente de los profesores en UNIMINUTO.
- **Lineamientos para la promoción de la permanencia de los profesores en UNIMINUTO:** documento en el que se plantean iniciativas y estrategias que posibiliten la continuidad voluntaria de un profesor en UNIMINUTO, originada en el compromiso derivado de la alineación de los valores y proyectos personales con los de la Institución.
- **Plan Estratégico de Talento Humano:** el cual fija la ruta de gestión del talento humano UNIMINUTO 2020-2025. reconociendo el contexto actual de la Institución y las tendencias del capital humano para llevar al área de talento humano a un siguiente nivel, que incremente el compromiso con disciplina de los profesores y servidores en la generación de valor para la materialización de la misión y el logro de los objetivos institucionales.
- Las normas que revoquen, modifiquen o sustituyan las anteriores disposiciones.

FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA

1. **Meritocracia.** El proceso de atracción y selección se basa los méritos de los candidatos y no en factores externos a su currículo, en aras de lograr transparencia y calidad en la prestación de los servicios de la Institución.
2. **Descentralización.** En UNIMINUTO el proceso de atracción y selección se encuentra descentralizado, es administrado desde el área de Talento Humano de cada sede y reporta al área de atracción y selección de la Dirección de Talento Humano.
3. **Integralidad.** El área de Talento Humano de la sede deberá garantizar que todo el proceso de atracción y selección se realice integralmente para proveer una vacante en UNIMINUTO, con la utilización del sistema de información vigente y cumpliendo con las etapas respectivas teniendo en cuenta los acuerdos de servicios con los usuarios, lo cual se encuentra debidamente detallado en el procedimiento correspondiente.
4. **Modelo de competencias.** El proceso de selección en UNIMINUTO evalúa la integralidad basada en el modelo de competencias (misionales y específicas para el cargo) desde los elementos del SER (actitudes, aptitudes y valores), el SABER (conocimiento) y el HACER (habilidades); guardando siempre el respeto por las personas, con el debido tratamiento de sus datos personales e información de acuerdo con la política correspondiente y brindando un manejo transparente, objetivo y de equidad.
5. **Conocimientos, experiencia y formación.** En los descriptivos de cargo establecidos como insumo para la selección, los conocimientos se catalogan como indispensables o deseables, pero la experiencia y la formación, tienen carácter obligatorio.
6. **Igualdad de condiciones.** Con independencia de la fuente por la cual se reciban las postulaciones de candidatos, y siempre que no se trate de un reingreso, debe surtirse el proceso de atracción y selección. Todos los candidatos referidos deberán cumplir el proceso de selección estandarizado en las mismas condiciones que el resto de los aspirantes, asegurando el cumplimiento de los requisitos, así como las etapas establecidas y, para ser elegibles, deben obtener resultados satisfactorios.
7. **Presentación de hojas de vida.** Todas las hojas de vida que se presenten ante la Institución deben ser allegadas a través de medios digitales al área de Talento Humano de cada sede y la totalidad de las postulaciones deben realizarse a través de la plataforma designada para estos efectos, con el fin de garantizar la gestión adecuada del proceso, el apropiado tratamiento de los datos personales y aportar al cuidado del medio ambiente con la utilización de cero papeles.

8. **Primera opción para ocupar una vacante.** En UNIMINUTO, la primera opción para ocupar una vacante la tienen, preferiblemente, los profesores y servidores que cumplan con los requisitos del descriptivo del cargo y obtengan resultados satisfactorios en el proceso evaluativo; esto con el ánimo de brindar oportunidades para su desarrollo, en línea con sus proyectos de vida.
9. **Requisitos para presentarse a convocatoria interna.** Para presentarse a una convocatoria interna, los profesores y servidores deben tener una antigüedad mínima de 6 meses en la Institución o en el cargo que desempeñan a la fecha, contar con un puntaje en la evaluación de desempeño mínimo de 3.0/4.0, calificación: <<Desempeño Esperado>> en acuerdo con lo determinado en la escala de desempeño global actual o aquella que se encuentre vigente al momento de la convocatoria, no haber sido objeto de sanción como consecuencia de un proceso disciplinario durante los últimos 24 meses, acreditar la aprobación de la Cátedra Virtual Minuto de Dios y el proceso de inducción. Adicionalmente, debe comunicar a través de correo electrónico a su líder inmediato, con copia al líder de Talento Humano de sede, su intención de participar en la convocatoria.
10. **Convocatoria externa o mixta.** Cuando se requiera el cubrimiento de una vacante cuyos requisitos sean muy especializados o específicos, o inclusive, exista la intención de traer talento competitivo del mismo sector u otros sectores que complementen las operaciones de la Institución, el líder podrá considerar realizar una convocatoria externa o mixta.
11. **Selección de cargos críticos.** Para la selección de líderes de nivel 1 y 2 (Rector General y sus reportes a nivel directivo), otros cargos críticos o cuando se trate de la necesidad de contar con talento humano con conocimiento muy especializado, se dejará a discreción del equipo directivo en coordinación con la Dirección de Talento Humano, la posibilidad de que, a través de una empresa externa, se realice la búsqueda directa del perfil requerido, que sea evaluado de acuerdo con los parámetros acordados y se garantice un proceso de alta calidad que facilite la consecución del mejor talento humano para UNIMINUTO.
12. **Equidad de género y no discriminación.** La Institución garantizará la participación de hombres y mujeres en la escogencia de los candidatos para el cargo vacante, evitando cualquier tipo de exclusión por raza, género, edad, ideología, religión, nacionalidad, estado civil, apariencia o cualquier condición física, personal o social; siempre y cuando estas personas cumplan de manera satisfactoria con los requisitos establecidos en los descriptivos de cargo. Lo anterior con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar todas las formas de discriminación en el acceso al empleo.
13. **Candidatos elegibles,** Cada proceso de selección debe garantizar en la elección final de candidatos, preferiblemente, una terna, sin embargo, se establecerá un mínimo de dos (2) candidatos elegibles que le permita al líder tomar decisiones conclusivas para ubicar al mejor candidato para el cargo vacante. Esto redundará en beneficios de calidad para la Institución. Se excluyen de esta condición los siguientes casos:
 - 13.1. Para aquellos municipios alejados en los que el talento humano sea de difícil consecución, se considerará evaluar a un solo candidato cuando se requiera cubrir una vacante. Para tal efecto, se deberá contar con la aprobación del Rector o Vicerrector Regional, quien velará por la transparencia y meritocracia de los procesos. Esta excepción será aplicable también en el proceso de selección de aprendices.
 - 13.2. En los procesos de selección para cubrir cargos en proyectos, no será necesaria la presentación de una dupla o terna de candidatos, en atención a que dicho proceso se realizará con las hojas de vida que fueron avaladas por la Rectoría o Vicerrectoría Regional en la licitación aprobada.

Para el aval de las hojas de vida, el área encargada del proyecto en coordinación con el área de Talento Humano de Sede, deberá garantizar la valoración de idoneidad (aptitudes, capacidades y competencias) de acuerdo con los perfiles definidos por el proyecto para el cubrimiento de las vacantes

existentes, así como el cumplimiento de lo estipulado en el Código de ética y buen gobierno en lo concerniente al conflicto de intereses y lo determinado en el numeral 23 de la presente política.

14. **Administración de recursos.** La administración de los recursos utilizados para las evaluaciones psicotécnicas online es responsabilidad del área de Atracción y Selección de la Dirección de Talento Humano, quien determina el uso, estandarización, distribución y costeo del presupuesto en las sedes.
15. **Pruebas psicotécnicas.** La aplicación e interpretación de las pruebas psicotécnicas, así como la emisión de los conceptos de selección, es responsabilidad del área de Talento Humano de cada sede, de manera descentralizada.
16. **Promoción o ascenso.** Si como consecuencia de una convocatoria interna, el colaborador aspirante puede llegar a ser promovido o ascendido a un nivel superior o de mayor responsabilidad dentro de la estructura organizacional, el área solicitante en coordinación con el área de Talento Humano de sede, debe garantizar que se surta el proceso de atracción y selección correspondiente, en cumplimiento de todas las condiciones establecidas en la presente política y de lo estipulado en el numeral 11 de la política de Diseño Organizacional y Compensación.

Una vez seleccionado, el profesor o servidor promocionado o ascendido debe acordar con el líder correspondiente el tiempo necesario para la entrega del cargo que deja, el cual no podrá ser superior a 30 días.

17. **Reorganización o reestructuración interna.** En las áreas que sean objeto de reorganización o reestructuración interna, el líder del área junto con el equipo de Talento Humano de sede deberá garantizar la valoración de idoneidad (aptitudes, capacidades y competencias apropiadas) de los candidatos para cubrir las vacantes existentes, así como el cumplimiento de lo estipulado en el Código de ética y buen gobierno en lo concerniente al conflicto de intereses y lo determinado en el numeral 23 de la presente política.
18. **Traslados internos.** La provisión de vacantes a través de movimientos internos por traslado requiere de la realización del proceso de selección, salvo cuando el traslado sea horizontal (mismo cargo en otra área o dependencia o cambio de cargo en el mismo nivel). En todos los casos es necesario el acompañamiento y revisión de cumplimiento de requisitos por parte del área de Talento Humano de cada sede.
19. **Encargos.** Para los encargos que corresponden a “cargos de encargo - gestión académica”, los cuales son relacionados en los lineamientos determinados por la Vicerrectoría General Académica, se debe realizar el proceso de atracción y selección completo, garantizando la idoneidad y transparencia en la elección. Se excluyen de esta condición los siguientes casos:
 - 19.1. Encargos menores de un (1) mes.
 - 19.2. Encargos temporales que obedezcan a licencias de maternidad, incapacidades médicas, licencias remuneradas o no remuneradas y vacaciones. Es responsabilidad del área de Talento Humano de sede, verificar los conocimientos técnicos para desempeñar el cargo.

Para ambos casos, es obligación del área de Talento Humano de sede y del líder del área solicitante, verificar los conocimientos técnicos para desempeñar el cargo.

20. **Aspirante excolaborador de UNIMINUTO.** Si el aspirante a un cargo en UNIMINUTO estuvo vinculado en una oportunidad anterior a la Institución, se valorarán por parte del área de Talento Humano de sede, las circunstancias particulares de cada caso, como el desempeño obtenido, las causas de terminación, entre otras, a efectos de definir su continuidad en el proceso de selección. Así las cosas, los casos excepcionales serán sustentados ante la Dirección de Talento Humano por parte del líder de Talento Humano de sede

antes de iniciar el proceso evaluativo.

21. **Extranjeros.** Para el proceso de selección de ciudadanos extranjeros, el área de Talento Humano de sede deberá garantizar el cumplimiento de los requisitos tales como: cédula de extranjería, visa de trabajo, pasaporte y la convalidación de los títulos profesionales de acuerdo con la normatividad vigente del Ministerio de Educación Nacional y otras entidades de orden nacional.

22. **Aprendices.** Para el proceso de selección de aprendices, el líder solicitante debe registrar y comunicar en el sistema de información correspondiente, las actividades de apoyo que desarrollará el aprendiz como parte de su proceso formativo. Para este caso no se requiere experiencia laboral ni la existencia de un perfil preestablecido.

Se reconocerán como experiencia profesional las prácticas que se realicen como opción para adquirir el correspondiente título.

23. **Conflicto de intereses.** Para todos los casos, deben ser consideradas y acatadas las restricciones previstas en las normas institucionales sobre conflicto de intereses.

24. **Confidencialidad.** La Institución debe garantizar la absoluta confidencialidad del proceso de atracción y selección, de acuerdo con las normas de protección de datos personales.