

SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo:

Desarrollar acciones de valoración, que permitan proveer el personal competente, con base a las necesidades de los procesos y la institución.

Alcance:

Inicia con el requerimiento de personal hasta la notificación de selección a las partes involucradas. El proceso definido aplica para cargos laborales que estén definidos dentro de la estructura organizacional (No aplica para docentes de cátedra, contratistas y consultores).

Generalidades:

1. Para los procesos de Aprendiz, Practicante y Becario no se solicita requerimiento de personal, perfil de cargo o descriptivo de cargo, inducción y evaluación de periodo de prueba.
2. El orden de la etapa del proceso puede variar, de acuerdo con la definición de planeación del proceso de selección realizado en la etapa Validación de condiciones de convocatoria.
3. Las etapas prueba técnica y Assessment center no está definido de manera obligatoria en el proceso de selección. La relación de alguna de estas dos etapas o las dos, se define en la etapa Validación de condiciones de convocatoria, de acuerdo al análisis realizado del proceso y necesidades de valoración del mismo.
4. Para el caso de docentes Tiempo completo cuando ocurra que el proceso de selección sea satisfactorio, pero tenga algún documento que sea requisito de ingreso (Definido en estatuto docente), se realizará una contratación a término fijo por dos meses, tiempo en el cual el docente recolectara los documentos pendientes y ratificará su ingreso en el escalafón correspondiente a término indefinido.

Descripción:

SELECCIÓN DE PERSONAL

Actividad	Descripción	Responsable	Evidencia
Requisición de personal	El líder del equipo realiza gestión de aprobación de reemplazos y cargos nuevos.	<i>Solicitud:</i> Líder de equipo. <i>Recepción y revisión de requerimiento:</i> Coordinación de contratación y compensación.	Formato de requisición de personal diligenciado DEI- F-10
Activación de proceso de selección	Activación del proceso de selección por medio del reporte del requerimiento a responsable del proceso de selección.	<i>Envío de la activación:</i> Coordinación de contratación y compensación. <i>Recepción:</i> Docente apoyo.	Correo electrónico con él envió de la requisición al apoyo en el proceso de selección: docente de apoyo
Validación de condiciones de convocatoria	Se realiza validación con el cliente (Líder del equipo) perfil del cargo (revisión y ajustes), fuentes de reclutamiento y se acuerda plan de trabajo de selección.	Coordinación de contratación y compensación / Líder de equipo.	Correo electrónico con la planeación del proceso de selección con fechas tentativas, actividades y responsabilidades. Formato xx
Convocatoria y reclutamiento	Publicación de oferta y difusión activa por diferentes medios.	Coordinación de contratación y compensación.	Publicación de la oferta por portales de empleo, redes sociales etc.
Revisión analítica de candidaturas	Revisión de las hojas de vida con base al perfil definido.	Coordinación de contratación y compensación.	Gestión de registro de filtro en la bolsa de empleo y correo electrónico selecciony desarrollo@ceipa.edu.co
Validación de requisitos (Solo para docentes de planta)	Revisión de documentación de requisitos que acredite perfil docente según escalafón.	Coordinación de contratación y compensación.	Correo electrónico con registro de documentos

SELECCIÓN DE PERSONAL

Revisión del primer filtro por parte del líder del equipo	Validación de las hojas de vida por parte del líder, con el fin de entrevistar solo a los que cumplan el perfil.	<i>Envío de candidaturas más opcionadas al líder de equipo:</i> Coordinación de contratación y compensación. <i>Revisión de la propuesta de candidatos:</i> Líder de equipo.	Correo electrónico con el envío de hojas de vida y retroalimentación del líder
Entrevista GH	Entrevista de validación de aspectos personales, motivacionales y competencias.	Docente de apoyo.	Concepto verbal y/o correo electrónico de favorabilidad o rechazo por parte del docente de apoyo
Pruebas Psicotécnicas	Valoración de competencias.	Docente de apoyo.	Informe de prueba
Entrevista Líder del equipo al candidato	Entrevista para el candidato de validación de ajuste técnico y al equipo de trabajo.	Líder de equipo.	Concepto verbal y/o correo electrónico de favorabilidad o rechazo por parte del líder de equipo
Prueba técnica (Opcional)	Realizar valoración de competencias técnicas al candidato de forma práctica.	Líder del equipo / Docente de apoyo.	Resultado de prueba técnica (virtual o física)
Assessment center (Opcional)	Realizar valoración de competencias del candidato de forma vivencial.	Líder del equipo / Docente de apoyo.	Evaluación assessment
Prueba docente (Solo para docentes de planta nuevos)	Realizar la prueba de valoración de competencias al docentes de planta.	Líder académico (De programa) y grupo de docentes de apoyo.	Evaluación prueba docente.
Validación de evaluación de estudiantes (Solo para docentes de planta que hayan sido catedráticos).	Realizar verificación de resultados de evaluación de estudiantes a profesor de catedra que opte por una plaza de	Solicitud: Coordinación de contratación y compensación. <i>Reporte de resultado:</i>	Evaluación docente.

SELECCIÓN DE PERSONAL

	tiempo completo o medio tiempo.	Coordinación de profesores	
Validación de puntos en escalafón docente (Solo docentes de planta)	Realizar la validación de producción intelectual que indique puntaje en matriz de productividad para escalafón.	<i>Solicitud:</i> Coordinador de contratación y compensación. <i>Análisis y concepto de puntaje:</i> Coordinador de investigaciones.	Correo electrónico con trazabilidad de revisión
Revisión final de resultados	Analizar los resultados de las etapas del proceso y toma de decisión.	Líder del equipo / Docente de apoyo/ Coordinador de contratación y compensación.	Correo electrónico con decisión de selección y solicitud de exámenes médicos a analista de contratación.
Notificación no seleccionado	Envío de cartas de agradecimiento a candidatos no seleccionados	Coordinador de contratación y compensación.	Correo electrónico envió de carta de agradecimiento.
Estudio de seguridad y exámenes de aptitud física	Se realiza validación de antecedentes. Examen médico y gestión de documentos de contratación.	Analista de contratación	Resultados de examen médico/ Validación de antecedentes/ Documentos previos a la contratación.
Notificación de selección al candidato	Notificar al candidato seleccionado	Coordinador de contratación y compensación.	Contacto con el candidato.