

## NORMATIVIDAD APLICABLE

La normatividad y documentación que soporta el proceso de selección del Representante de la Sociedad Civil a la Junta Nacional de Televisión de la Autoridad Nacional de Televisión se relaciona a continuación:

- ✓ Acto Legislativo 02 de 2011, por medio del cual se deroga el artículo 76 y se modifica el artículo 77 de la Constitución Política de Colombia.
- ✓ Ley 1507 de 2012, por medio la cual se establece la distribución de competencias entre las entidades del estado en materia de televisión y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 69, 209 y 267 de la Constitución Política Colombiana.
- ✓ Propuesta presentada por la Universidad Industrial de Santander – Escuela de Estudios Industriales y Empresariales– Oficina de Extensión (ANEXO A).
- ✓ Contrato interadministrativo número 241 de 2012, suscrito entre El Ministerio de Educación Nacional y la Universidad Industrial de Santander (disponible en <https://www.contratos.gov.co/consultas/detalleProceso.do?numConstancia=12-12-1023258> ).
- ✓ Ley 30 de 1992, por medio de la cual se organiza el servicio público de la educación.
- ✓ Ley 842 de 2003, por la cual se modifica la reglamentación del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares, se adopta el Código de Ética Profesional y se dictan otras disposiciones. Específicamente el artículo 12.

- ✓ Ley 909 de 2004, por medio de la cual se crean normas que regulan el empleo público.
- ✓ Ley 962 de 2005, por medio de la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites.
- ✓ Ley 1150 de 2007, por medio de la cual se modifica la Ley 80 de 1993.
- ✓ Ley 80 de 1993, por medio de la cual se crea el Estatuto General de Contratación.
- ✓ Ley 1474 de 2011, por medio de la cual se dictan normas para la prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad de la gestión pública.
- ✓ Decreto 734 de 2012, por medio de cual se reglamenta el Estatuto General de Contratación.
- ✓ Decreto 019 de 2012, por medio de cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.
- ✓ Decreto 785 de 2005, artículos 11 y 12.



**PROCESO DE SELECCIÓN DEL REPRESENTANTE DE LA SOCIEDAD CIVIL  
A LA JUNTA NACIONAL DE TELEVISIÓN DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE TELEVISIÓN**

# **ANEXO A**

**PROPUESTA TECNICO ECONOMICA PARA SELECCIONAR EL  
REPRESENTANTE DE LA SOCIEDAD CIVIL PARA LA JUNTA NACIONAL DE  
TELEVISION SEGÚN LA LEY 1507 DEL 10 DE ENERO DE 2012**

Presentado a  
**DOCTORA MARIA FERNANDA CAMPO SAAVEDRA**  
Ministra de Educación Nacional



Entidad Proponente  
**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER**  
**ESCUELA DE ESTUDIOS INDUSTRIALES Y EMPRESARIALES**  
**OFICINA DE EXTENSION**

Abril de 2012  
**BUCARAMANGA – SANTANDER**  
**COLOMBIA**

## 1. DESCRIPCION DEL OBJETO A CONTRATAR

El día 14 de marzo de 2012 se celebró un sorteo en el Ministerio de Educación Nacional con el fin de establecer cuáles serían las universidades designadas para adelantar los procesos de selección de tres de los miembros de la Junta Nacional de Televisión. Como consecuencia de dicho sorteo, se designó a la Universidad Industrial de Santander para adelantar el proceso de selección del Representante de la Sociedad Civil.

## 2. INFORMACION GENERAL

La Universidad Industrial de Santander, entidad educativa del nivel superior, líder en el nororiente colombiano, con un posicionamiento nacional e internacional en docencia, investigación y extensión, cuenta con amplia experiencia en la logística y ejecución de procesos técnicos de evaluación y selección de personal, lo cual hace referencia a la responsabilidad delegada por el mismo ICFES a la Universidad para llevar a cabo la aplicación de las pruebas de estado en el Departamento de Santander.

Así mismo, cuenta con personal altamente calificado e idóneo para dirigir y ejecutar procesos de admisión de personal, con titulación en prestigiosas universidades nacionales e internacionales y con experiencia permanente en tareas de reclutamiento profesional, así como en la medición de competencias gerenciales, búsqueda de talentos, y en estudios de análisis de perfiles y de cargos, salarios y estructuras organizacionales de diversas empresas del espectro local y nacional.

Para esta área en particular, es importante mencionar que la Universidad a través de la Escuela de Estudios Industriales y Empresariales ha desarrollado varios procesos de selección de personal entre los cuales cabe destacar:

- Proceso de selección con la Secretaría de Educación del Municipio San Juan de Girón, en el cual se realizó el estudio de requisitos mínimos, análisis de antecedentes y las entrevistas a los Docentes que se postularon al concurso de “Directivos Docentes que aprobaron las pruebas que el ICFES realizó para cubrir las vacantes existentes en la planta de Docentes del Municipio San Juan de Girón” en el año 2006.
- Proceso de meritocracia para la conformación de la lista de elegibles para escoger la terna por parte de la junta directiva para la selección del gerente de la Empresa Social del Estado ISABU en el 2005.

- Proceso de meritocracia para la conformación de la lista de elegibles para escoger la terna por parte de la junta directiva para la selección del gerente de la Empresa Social del Estado Barrancabermeja en el 2008.
- Proceso de meritocracia para la conformación de la lista de elegibles para escoger la terna por parte de la junta directiva para la selección del gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Regional García Rovira de Málaga en el 2008.
- Proceso de meritocracia para la conformación de la lista de elegibles para escoger la terna por parte de la junta directiva para la selección del gerente de las siguientes Empresas Sociales del Estado: Hospital Regional del Magdalena Medio de Barrancabermeja, Hospital Regional de San Gil, Hospital San Juan de Dios de San Vicente de Chucurí, Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, Hospital Luís Carlos Galán Sarmiento de Charalá, Hospital Nuestra Señora de Guadalupe, Hospital Local de Piedecuesta y Hospital Regional de Vélez. Estos procesos se realizaron a finales del 2008.
- Proceso de meritocracia para la conformación de la lista de elegibles para escoger la terna de gerente por parte de la junta directiva para la selección del gerente de la ESE Hospital San Juan de Dios de Floridablanca.
- Proceso público y abierto para la conformación de la lista de elegibles de la cual se elegirá gerente de la ESE Hospital Universitario de Santander.

### 3. ESPECIFICACIONES TECNICAS

El siguiente proceso se plantea para un **tiempo de dos (2) meses** contados a partir de la firma del acta de inicio entre las partes. El conteo de los días de desarrollo del proyecto, se realizará teniendo en cuenta días hábiles en el calendario, de esta manera se programarán todas las actividades de las fases respectivas a:

#### FASE I y 2: REGISTRO Y ANALISIS DE ANTECEDENTES

Previo a la fase I se realizará la convocatoria a todos los aspirantes a ocupar el cargo de Representante de la Sociedad Civil, a través de los principales periódicos de circulación nacional, con el fin de suministrar información clara y oportuna sobre la fecha de inicio del proceso de Selección, lugar, datos de contacto y toda la información respectiva; de igual

forma esta convocatoria también estará publicada a través de la página web de la Universidad Industrial de Santander y la página web del Ministerio de Educación Nacional.

**En la Fase I**, Los aspirantes deberán allegar los documentos solicitados vía física para iniciar el proceso de prueba de Registro y Análisis de Antecedentes. Se realizará la recepción de las hojas de vida con sus soportes respectivos durante quince (15) días hábiles a partir de la fecha de inicio del proceso, las hojas de vida deberán entregarse debidamente foliadas en la dirección que se publique a través de medios de comunicación como principales periódicos de circulación nacional y medios televisivos; la ciudad de Bogotá será la sede principal para el desarrollo del proceso.

En dicho lugar se asignará a una persona durante quince (15) días hábiles (periodo propuesto de recepción de documentación en físico) para recibir y radicar la documentación recibida personalmente; es labor de la persona que reciba la documentación el relacionar en el radicado los folios existentes en la respectiva carpeta y asignar un consecutivo así como la hora de recepción; se tomará una foto de la persona que entrega la hoja de vida y para ello se contará con un control de asistencia electrónico que permitirá expedir un timbre de recepción con los datos respectivos. Se aclara que la recepción de documentos físicos se hará únicamente durante estos 15 días hábiles señalados sin posibilidad de excepción alguna.

La información que se reciba en físico será fotocopiada y escaneada con lo cual se hará un backup de dicha información en un disco duro externo que será custodiado durante la ejecución del contrato y 6 meses más.

Una vez se hayan concluido los primeros quince días (15) de la etapa de recepción de las hojas de vida, se iniciará la etapa de Análisis de Antecedentes la cual tiene por objeto, de una parte, la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en la LEY No. 1507 del 10 de enero de 2012, por el cual se establece la distribución de competencias entre las entidades del Estado en materia de Televisión y se dictan otras disposiciones.

Al finalizar cada uno de los días que hacen parte de estas fases 1 y 2, se levantará un acta, con uno de los profesionales de apoyo como testigo y con el coordinador de las fases 1 y 2 como veedor del proceso. En dicha acta se relacionarán los documentos recibidos, persona que entregó la documentación, foto, número de radicado, hora de recepción y número de folios incluidos.

**En la Fase 2, Análisis de Antecedentes**, cada candidato tendrá una calificación cuantitativa en una escala de 0 a 10.

La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos permitirá llegar la valoración a los aspirantes que cumplan con los requisitos mínimos exigidos para el desempeño de los empleos.

La verificación de requisitos mínimos estará sujeta a lo dispuesto en La Ley 1507 del 10 de Enero de 2012 y estará a cargo del Coordinador de Recepción y Análisis de Antecedentes, y 2 profesionales que serán seleccionados bajo los criterios de honestidad, responsabilidad y trabajo en equipo.

La verificación de requisitos mínimos se hará para todos los aspirantes inscritos que entreguen documentación, y la calificación cuantitativa de esta Fase 2, se publicará en las páginas web de la Universidad y del Ministerio de Educación Nacional luego de diez (10) días de concluido el proceso de recepción física y registro de la documentación.

Se dará respuesta a reclamaciones durante 5 días hábiles posteriores a la publicación de resultados de la Fase 2, las cuales serán colgadas en la página web de la Universidad Industrial de Santander y entregadas al Ministerio de Educación Nacional en archivo magnético con su respectiva respuesta, se consolidará la información y se generará el listado de los aspirantes que cumplan con los requisitos mínimos junto con su respectiva valoración, de tal forma que sea publicado en las páginas web de la UIS y del Ministerio de Educación Nacional en el tiempo descrito.

## RESULTADO FASE 2, CALIFICACION DE ASPIRANTES QUE PASAN REQUISITOS MINIMOS Y CLASIFICAN A: FASE 3, ASSESSMENT CENTER

Las reclamaciones en este momento del proceso, serán recibidas vía correo electrónico indicado por la Universidad, en los periodos correspondientes para ello y serán analizadas y respondidas por el Grupo para la Atención y Respuestas de las Reclamaciones con la ayuda directa del Grupo de Recepción de Hojas de Vida y Análisis de Antecedentes.

### ESTRATEGIAS A IMPLEMENTAR EN LA FASE 2 DE ANALISIS DE ANTECEDENTES

1. Para el caso de la recepción de la información física, se acudirá a la tecnología para garantizar el número consecutivo (radicado), la hora de recepción y el resguardo de la información adicional necesaria para rastreo; para ello se contará con un control de asistencia que generará un timbre (sello/sticker) de tipo electrónico.



2. Se aprovechará el tiempo de recepción para que el grupo de análisis de antecedentes inicie con sus labores de impresión, escaneo y organización de la información recibida sin que espere a que concluya el proceso respectivo.
3. Se contempla la compra de impresoras laser, computadores y escáneres que soporten adecuadamente el proceso. Ellos estarán en red y contarán con el protocolo de seguridad adecuado.
4. Para efectos de eficiencia en la verificación de requisitos mínimos y valoración de antecedentes, se imprimirán todos los documentos recibidos previo a su análisis; esto además nos permite generar una nueva copia de seguridad (en este caso física) de esta etapa del proceso.
5. La verificación de requisitos mínimos y valoración de antecedentes, se realizarán de manera simultánea, de tal forma que cada carpeta recibida (1 por cada aspirante) sea revisada en primera instancia por cumplimiento de requisitos mínimos y de cumplirlos proceder de manera inmediata a la valoración de sus antecedentes. Esto no va en desmedro de la publicación cronológica de los resultados en la página web respectiva.

### FASE 3, ASSESSMENT CENTER

El Assessment Center es un método que pretende predecir el rendimiento de una persona en un puesto de trabajo y consta de diferentes pruebas que pueden variar en función de las características del puesto y en consecuencia, lo que se considere necesario evaluar, pero para que un conjunto de pruebas sea considerado Assessment Center se deberá hacer un ejercicio de simulación lo más próximo a la realidad posible del puesto a ocupar.

Se debe tener claro que hoy en día, no es sólo el conocimiento profesional lo que cuenta, sino el cómo y el porqué cada uno hace las cosas de determinada manera, y si esa forma de hacer es la adecuada para la posición vacante; este método contempla a las personas de forma holística.

Este evento se realizará a partir de dos ejercicios grupales (5 candidatos por grupo) se medirán aspectos como: Habilidades comunicacionales, capacidad de trabajo en equipo, proceso adoptado para toma de decisiones, orientación al logro, responsabilidad y compromiso. Habría que tomar en cuenta por lo menos una hora y media por cada grupo de 5 candidatos, lo que podría cubrirse en 3 días continuos de 10 horas de trabajo por día. Este evento será grabado en video y cada candidato tendrá una calificación cuantitativa en escala de 0 a 10.

**RESULTADO FASE 3,  
CALIFICACION DE ASPIRANTES EN ASSESSMENT CENTER Y OBTENCION DEL  
RANKING 1 de 30 personas, para el cual se tendrá en cuenta el promedio aritmético de las  
calificaciones de las Fases 2 y 3**

(50% cada una)

#### FASE 4, PRUEBA PSICOMETRICA

La prueba Psicométrica en la Fase 4, está orientada a la medición de valores y anti-valores del candidato, así como el descubrimiento de su aptitud ética y honestidad. Requerirá una citación especial en ASEDUIS Bogotá en donde diligenciarán un formulario que será tabulado y calificado por psicólogos especializados. Tendrá una calificación cuantitativa en escala de 0 a 10.

Los resultados de las pruebas psicotécnicas serán publicados en las páginas web respectivas a la UIS y al MEN. Las reclamaciones generadas por los resultados de las pruebas psicotécnicas serán presentadas a la Universidad Industrial de Santander por medio de su página web y/o el correo institucional asignado para este proceso, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de divulgación de los resultados.

**RESULTADO FASE 4: Ranking 2: Cinco primeros aspirantes pasarán a entrevista en profundidad; se tendrá en cuenta el promedio aritmético de las calificaciones de las Fases 2, 3 y 4 (33,33% c/u).**

#### FASE 5, ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

La entrevista en profundidad será realizada por el Director del Proyecto en representante de la Universidad así como por el Psicólogo; los cinco (5) candidatos seleccionados según Ranking 2, serán citados (cronograma que será publicado en página web de la universidad y del MEN) en un horario y día específico para ser entrevistados en ASEDUIS Bogotá, durante por lo menos una hora ó hasta una hora y media por candidato; se abordarán aspectos más profundos de personalidad y de tipo motivacional (basados en la perspectiva de logro, poder y afiliación), así como la medición de intención real de contribución a la sociedad a partir de su eventual representación de la sociedad civil ante la JNTV. Esta entrevista será grabada en video y tendrá una calificación cuantitativa en escala de 0 a 10.

**EL CANDIDATO SELECCIONADO será producto del puntaje (en escala de 0 a 10) obtenido por el promedio aritmético de las calificaciones de las FASES 2, 3, 4 y 5 (25% c/u).**

#### 4. ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA

##### MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

Está referenciada en la ordenanza No. 30 de diciembre 9 de 1947 de la Asamblea Departamental de Santander, por la cual se crea la Universidad Industrial de Santander. Asimismo, la Universidad recibió la acreditación institucional en alta calidad para los siguientes ocho (8) años, mediante resolución 2019 del 3 de junio de 2005 emanada por el Ministerio de Educación Nacional.

##### COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

De igual manera, recibió la Acreditación otorgada por la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- como entidad idónea para adelantar concursos o procesos de selección de ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.

##### ICONTEC

La Dirección de la UIS inició en el año 2007, el Proyecto de Implementación del Sistema de Gestión de la Calidad y el 13 de agosto del 2009 la UIS recibió de ICONTEC las certificaciones de calidad, bajo la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTC GPI000:2004 y la Norma Técnica de Calidad ISO 9001:2008 por tres años, ratificando con ello su excelencia académica y administrativa. Estas certificaciones comprende las áreas de educación universitaria a través de los Procesos de Formación, Investigación y Extensión, así como los Servicios de la Gestión Administrativa para las actividades de la Educación Superior. Este Sistema proporciona una base sólida para el cumplimiento satisfactorio de los requisitos definidos por los beneficiarios, la ley, las normas del sector y los definidos por la propia Universidad para cada uno de los procesos institucionales.

#### 5. PRESUPUESTO

De acuerdo a los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, se presenta el siguiente presupuesto en precios unitarios, se describe el precio unitario en cada una de las cinco fases establecidas en la metodología a seguir:

Lim. Inf.	Lim. Sup.	Fase 1* Registro Antecedentes	Fase 2* Análisis Antecedentes	Fase 3* Assessment Center	Fase 4** Prueba Psicométrica	Fase 5** Entrevista en profundidad
1	25	\$ 318.000	\$ 648.720	\$ 2.290.000	\$ 23.900.000	\$ 12.500.000
26	50	\$ 159.500	\$ 325.380	\$ 1.480.000		
51	75	\$ 109.500	\$ 223.380	\$ 1.332.000		
76	100	\$ 93.600	\$ 190.944	\$ 1.198.800		
101	125	\$ 78.533	\$ 160.207	\$ 1.078.920		
126	150	\$ 64.397	\$ 138.658	\$ 981.028		

151	175	\$ 52.806	\$ 108.780	\$ 873.925
176	200	\$ 44.885	\$ 92.463	\$ 786.533
201	250	\$ 40.396	\$ 84.024	\$ 707.879
251	300	\$ 37.165	\$ 77.302	\$ 637.091
301	350	\$ 34.935	\$ 72.664	\$ 573.382
351	400	\$ 33.188	\$ 69.695	\$ 516.044
401	450	\$ 31.860	\$ 66.907	\$ 464.440
451	500	\$ 31.223	\$ 65.569	\$ 417.996
501	600	\$ 30.911	\$ 65.531	\$ 376.196
601	700	\$ 30.602	\$ 64.876	\$ 338.577
701	más	\$ 30.296	\$ 64.227	\$ 304.719

\* Valor Unitario por Fase (El Valor Total por Fase corresponderá al producto de la casilla correspondiente por el número de convocados a la Fase respectiva)

\*\* Valor Total por Fase (La Fase 4 estará programada para 30 candidatos y la Fase 5 para los 5 finalistas convocados a entrevista)

#### Para tener en cuenta:

En la Fase 1 y Fase 2, el número de candidatos inscritos se mantiene en su totalidad para Registro y Análisis de Antecedentes.

En la Fase 3, se llamarán a Assessment Center sólo los candidatos que cumplan con los requisitos mínimos, valor resultante de la fase 2. Para el ejemplo se tomará un supuesto.

En la Fase 4, se definió en la metodología que la prueba psicométrica se aplicará a sólo 30 finalistas.

En la Fase 5, la entrevista a profundidad será sólo para los 5 finalistas generados pro fases anteriores.

Ejemplo: Para un número de candidatos que se registran en el proceso de 25, se supone para el ejemplo, que se llaman a Fase 3 a 10 candidatos de los 25 inscritos.

Valor contrato=

(Valor fase 1 \* 25) + (Valor fase 2 \* 25) + (Valor fase 3 \* 10) + (Valor fase 4 \* 30 candidatos a prueba psicométrica) + (Valor fase 5 \* 5 finalistas) =

$(318.000 * 25) + (648.720 * 25) + (2.290.000 * 10) + (23.900.000) + (12.500.000) =$   
\$47'068.000. En este ejemplo según los supuestos dados, el valor del contrato sería de Cuarenta y Siete Millones sesenta y ocho mil pesos.

Forma de pago:

- Un primer desembolso correspondiente al 50% del valor total del contrato una vez se firme el Acta de Inicio.
- Un segundo desembolso correspondiente al 30% del valor total del contrato una vez se realice la fase 3, previa presentación de informe de avance de las actividades anteriores.
- Un tercer desembolso correspondiente al 20% del valor total del contrato con la entrega de los resultados finales donde se elige al aspirante seleccionado para el cargo Representante de la Sociedad Civil con los soportes respectivos.

Con el ánimo de poder acompañar en este proceso a tan importante entidad, la Universidad deja a su disposición la presente propuesta, la cual está sujeta a modificaciones, si de común acuerdo se considera conveniente.

**NESTOR RAUL ORTIZ**

Director

Escuela de Estudios Industriales y Empresariales

Universidad Industrial de Santander