

RESOLUCIÓN 178
(11 de octubre de 2021)

“POR LA CUAL SE REGLAMENTA EL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA PROVISIÓN DE VACANTES”

El Gerente de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas -ESU, en uso de sus facultades legales, en especial de las conferidas por el Decreto Municipal 178 de 2002, el Acuerdo 102 de 2021 y el artículo 9 del Acuerdo 097 del 2020 y,

Considerando

1. Que la Junta Directiva de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas – ESU, mediante Acuerdo 097 del 2020, adoptó el Reglamento Interno de Trabajo, y entre otros, estableció el procedimiento para la provisión de vacantes.
2. Que en la aplicación del reglamento adoptado, se vislumbraron dificultades operativas, que restaban eficiencia al proceso de selección y por lo tanto lo convertía en engorroso y anacrónico, hecho que motivo a que la Junta Directiva, según consta en el acta 227 del 4 de noviembre de 2020, facultara al Gerente para reglamentar y adoptar en nombre de ella un nuevo procedimiento de selección que ratificara los principios de transparencia y eficacia.
3. Que en ejercicio de la facultad aludida, el señor Gerente mediante la Resolución 281, reglamentó en consecuencia el Artículo 9 del Acuerdo 097 de 2020.
4. Que con posterioridad a la expedición de la citada resolución 281, se han evidenciado aspectos que es menester reglamentar, como la provisión directa de vacantes por ascenso o promoción de los servidores de la Empresa para la Seguridad y Soluciones Urbanas, en coherencia con las disposiciones vigentes que regulan la carrera administrativa.

En virtud de lo anterior,

Resuelve

Artículo 1. Modalidades para la de selección del personal y La provisión de vacantes. La provisión de vacantes de trabajadores oficiales en la ESU, según corresponda realizará mediante las siguientes modalidades: **a.** Convocatoria Pública y abierta. **b.** Promoción o Ascenso, y de manera excepcional. **c.** Por Provisión Directa.

Cada una de las modalidades deberá ajustarse a los procedimientos que a continuación se señalan:

a. CONVOCATORIA ABIERTA:

ESU - Carrera 48 # 20 - 114, Edificio Centro Empresarial Ciudad del Río, torre 3, piso 5

Teléfono: 444 34 48

info@esu.com.co - www.esu.com.co

Medellín - Antioquia

La ESU publicará los procesos de búsqueda de personal en la página Web de la Entidad, y en algunos de los prestadores de servicio público de empleo, teniendo en consideración lo dispuesto en artículo 13 del decreto 2852 de 2013, identificando:

- Nombre del cargo
- Asignación salarial y tipo de contratación
- Funciones del cargo
- Perfil deseable
- Requisitos mínimos. Estos requisitos podrán expresarse en función del nivel educativo las profesiones posibles, la experiencia general expresada en años de trabajo después de la obtención del título solicitado, y la experiencia específica en un área o función determinada.

Estos requisitos mínimos tendrán el carácter de habilitantes por lo cual, los candidatos que no cumplen uno o varios de ellos no continuaran en el proceso.

Igualmente, publicará el cronograma y proyecto para el proceso de selección, señalando los plazos para la recepción de hojas de vida, proceso de selección, evaluación y fecha esperada de selección del candidato escogido, de conformidad con las siguientes etapas:

- **Validación de requisitos mínimos:**

El proceso de validación consiste en la revisión de las hojas de vida recibida para verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos para el cargo. Al finalizar este proceso se publicará la lista de elegibles que podrán continuar en el proceso.

- **Evaluación técnica:**

Los candidatos que cumplan con los requisitos mínimos deberán presentar una prueba técnica. Con preguntas encaminadas a conocer el dominio de los temas relacionados con el cargo en convocatoria. Podan continuar en el proceso los candidatos que obtengan las primeras 5 calificaciones en la prueba, siempre y cuando su calificación sea mínima 3,5 sobre 5.0.

- **Evaluación psicotécnica:**

Los candidatos que superen la fase de evaluación técnica deberán presentar una prueba psicotécnica y una entrevista con psicólogo, esta fase del proceso será ejecutada por empresas especializadas en este tipo de evaluaciones. La empresa evaluadora enviara los resultados los cuales deberán ser revisados por los entrevistadores en la fase final. La empresa evaluadora podrá señalar si alguno de los candidatos no cumple con las condiciones psicológicas para ocupar el cargo.

- **Entrevista:**

Los candidatos que superen la evaluación técnica y la psicotécnica, tendrán entrevista por el jefe del área en la cual se encuentra la vacante (Secretaría General, Subgerencias, y Oficina Estratégica) y por el Gerente. Los entrevistadores tendrán acceso a los resultados de las evaluaciones previas.

- **Proceso de selección:**

El gerente y el jefe de área respectivo seleccionarán al candidato idóneo para el cargo, de acuerdo con los resultados de la entrevista y las evaluaciones técnica y psicotécnica.

- **Evaluación de seguridad:**

El candidato seleccionado podrá ser requerido para una evaluación familiar con visita domiciliaria y/o aplicación de prueba de polígrafo, de acuerdo con las condiciones y requisitos del cargo. Dicha condición deberá definirse y publicarse al inicio del proceso, junto con los requisitos y el calendario.

El candidato seleccionado en estas condiciones NO podrá posesionarse hasta no cumplir con esta evaluación. Si el candidato se niega a esta evaluación dentro de un término de 8 días calendario, se llamará al segundo candidato mejor evaluado en el proceso de entrevista.

- b. Provisión directa de vacantes por ascenso o promoción de los servidores de la Empresa para La Seguridad y Soluciones Urbanas.**

En cualquier etapa del proceso de selección y evaluación de empleados, y hasta antes de su culminación, el Gerente podrá ascender o trasladar de manera directa entre las plazas a los trabajadores oficiales y funcionarios vinculados que cumplan con los perfiles exigidos por el Manual de Funciones. De igual forma, se procederá tratándose de la provisión de plazas nuevas.

En todo caso, el ascenso y/o traslado, se sujetará a los requisitos a que haya lugar para cada cargo, es decir, se tendrá en cuenta la experiencia, estudios y la calificación del servicio en sobresaliente.

La selección de personal podrá hacerse por medio de entrevistas y/o a través de pruebas de aptitud técnica, intelectual o física. Dichas entrevistas o pruebas serán acordes con las funciones, deberes y responsabilidades propias de cada cargo.

Si habiéndose elegido el sistema de ascenso o traslado de personal y no se presentaren candidatos de entre los trabajadores o presentándose, ninguno llenare los requisitos mínimos o llenándolos, no sea declarado elegible, la empresa seleccionará candidatos a través de procedimiento público o convocatoria y mediante proceso de selección definido para ello por la empresa.

- c. Excepción y provisión directa:**

Estas disposiciones no aplican para la provisión de los cargos de libre nombramiento y remoción, quienes se vinculan por disposición del nominador. Así mismo, el Gerente podrá discrecionalmente proveer una vacante directamente, mediante decisión motivada en casos excepcionales que impliquen un análisis de

fuerza mayor, caso fortuito, necesidad del servicio y celeridad administrativa, siempre que el aspirante reúna los requisitos mínimos del cargo a proveer.

Artículo 2. Vigencia. Las convocatorias que hayan iniciado en vigencia del reglamento anterior se mantendrán y finalizarán bajo las condiciones allí descritas.

Artículo 3. Recursos. Los resultados parciales y finales de la convocatoria, bien sea ordenado la provisión del cargo o declarado desierto la convocatoria o una etapa específica, serán susceptible de los recursos de ley.






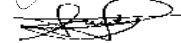
Artículo 4. Suspensión o terminación anticipada. Si en cualquier etapa del proceso de convocatoria se advirtiere de irregularidades o motivos de inconveniencia, la Gerencia podrá declarar mediante acto administrativo motivado, susceptible de recurso de reposición, la suspensión o terminación anticipada de la misma.

Artículo 5. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga la Resolución 281 de 2020 y las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Medellín, a los once (11) días del mes de octubre de dos mil veintiuno (2021)

Publíquese y cúmplase


Edwin Vinyo Anistizabal
Gerente

Aprobó:	Juan Felipe Hernández Giraldo	Secretario General	
Aprobó:	Marelbi Verbel Peña	Subgerente Administrativa y Financiera	
Revisó:	Erika Natalia Ramírez Miranda	Abogada Contratista – Asesora Gerencia	 ENRM
Revisó:	Ramiro Andrés Mejía Bedoya	Profesional Especializado – Unidad de Gestión Jurídica	
Revisó:	Ana Cecilia Valencia Aguirre	Líder de Programa - Unidad de Gestión Humana	
Proyectó:	Sindy Johana Londoño Agudelo	Abogado Contratista – Unidad Gestión Humana	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			