



CEU

POLÍTICA GENERAL DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DEL CEU

Página 1 de 6

PGC-P

Rev.2



CEU

POLÍTICA GENERAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL CEU

---

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE PERSONAS

CLAVE: PGC-P

Rev.: 2

Fecha: 10/2018

Nº Páginas: 6

---

## POLÍTICA GENERAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL CEU

La Política de Selección de Personal del CEU se define teniendo presente la Misión, Visión y Valores de la Institución, y alineándose con el Plan Estratégico vigente.

En un entorno cada vez más competitivo y globalizado con un impacto ineludible de la tecnología, la **Misión** del área de Selección de Personal se concreta en la búsqueda y selección de los mejores profesionales, con dominio de idiomas y proyección internacional, competentes con las nuevas tecnologías y con valores acordes a los de nuestra Institución.

La **Visión** del área está enfocada a proveer a la Institución un equipo humano excelente de alto rendimiento, motivado y alineado con la misión de la Fundación, que nos permita erigirnos como primer referente nacional en educación y formación, y expandirnos en el ámbito internacional.

La Política de Selección se rige por unos Principios inspirados en nuestro ideario y los valores que definen un **CEU Excelente: Calidad, Transparencia, Meritocracia y Objetividad.**

### Principios de Meritocracia, Universalidad y Objetividad

- **Meritocracia:** los procesos de selección se basarán en estándares meritocráticos como son la cualificación, las habilidades, los conocimientos y, en general, las competencias, adquiridas por la experiencia o entendidas como aptitudes y capacidades individuales y colectivas. El análisis sistemático y objetivo del puesto a cubrir y del entorno laboral garantiza que los requisitos exigidos en la selección sean los realmente necesarios. El CEU excluye valorar aspectos extracurriculares no relacionados estrictamente con el puesto de trabajo y/o estos estándares.
- **Reclutamiento universal:** los procesos de reclutamiento incluirán a todos los profesionales que se ajusten al perfil requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia del proceso. El reclutamiento deberá alcanzar al mayor número posible de candidatos, promocionando públicamente las ofertas de empleo por canales diversos, favoreciendo la concurrencia competitiva y la participación.

- **Movilidad interna:** el CEU está comprometido con la movilidad funcional y el desarrollo horizontal y vertical de sus empleados. Para ello, facilitará su participación en los procesos de selección mediante la publicación interna de las vacantes disponibles en la IntraCEU, garantizando la participación en igualdad de condiciones de todos los candidatos.
- **Objetividad:** el Sistema de Selección de Personal del CEU empleará métodos cualitativos y cuantitativos de evaluación con el fin de incrementar la objetividad de los procesos. En algunos casos funcionarán de modo complementario y, en otros, redundantemente, con el objeto de minimizar posibles errores en las mediciones. La toma de decisiones deberá conducirse por reglas formalizadas que minimicen la subjetividad y eviten la influencia no deseada de contingencias sobre los procesos de selección. Se deberán emplear criterios específicos y explícitos para la evaluación de las candidaturas, definidos de manera previa, desestimando el uso de información informal para las valoraciones.
- **Fiabilidad y Validez:** las técnicas y herramientas de evaluación que se empleen deberán seguir criterios de validez y fiabilidad contrastados. Las herramientas a utilizar deberán ajustarse al puesto de trabajo a ocupar y no serán utilizadas indiscriminadamente. No existen instrumentos de selección perfectos y los errores en la toma de decisiones nunca podrán evitarse. No obstante, las decisiones tomadas a través de estos instrumentos atenuarán el margen de error a lo largo del tiempo.

### Principios de Igualdad, Justicia y Equidad

- **No discriminación e Igualdad:** el CEU garantizará la no discriminación por razón de género, raza, estatus social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social. Se respetará y promoverá la no discriminación en las evaluaciones respetando la privacidad del candidato.
- **Tratamiento de candidatos referenciados:** cualquier vinculación familiar, interés o influencia personal por terceros no alterará la objetividad del proceso. Cualquier interés por un candidato sólo se considerará en términos de absoluta igualdad en el cumplimiento de los requisitos requeridos para el puesto.

- **Conflicto de intereses:** un empleado del CEU que tenga o haya tenido un vínculo personal con un solicitante de trabajo o candidato, o quien haya tenido cualquier otro tipo de contacto no relacionado con el trabajo, no podrá participar en el proceso de evaluación, evitando un potencial conflicto de intereses. La persona deberá informar de su situación a la Dirección Corporativa de Personas y declinar su participación.
- **Consistencia:** todos los evaluados deberán ser tratados de la misma manera, pasando por el mismo proceso de selección, los mismos test, en las mismas condiciones y siendo valorados bajo los mismos criterios de selección; de la misma manera, deberán evitarse ventajas diferenciales que puedan producirse por la posesión de información privilegiada, el conocimiento previo de pruebas, procedimientos y/o herramientas de selección por parte de los evaluados. Todos deberán tener el mismo conocimiento del proceso al que se enfrentan.

#### Principios de Calidad y Transparencia

- **Calidad:** el Sistema de Selección de Personal del CEU se diseña siguiendo estándares de calidad y tomando como referencia la Norma internacional ISO 10667 de Evaluación de Personas en Contextos Laborales. El Sistema se compone de un conjunto de procedimientos, guías y formatos que garantizan homogeneidad de criterios, unificación de procesos, asignación de roles y determinación de obligaciones y responsabilidades de las partes implicadas. Es deber de toda persona involucrada en la selección de personal seguir los procedimientos, guías y formatos establecidos, según sea su rol y/o responsabilidad.
- **Transparencia:** el Sistema de Selección de Personal del CEU estará sujeto a controles administrativos y de proceso mediante auditorías internas y externas que verifiquen la transparencia de los procesos y el seguimiento de los procedimientos definidos.

#### Principios de Legalidad, Profesionalidad y Confidencialidad

- **Protección al menor:** de acuerdo a Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y adolescencia, que ha modificado la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, será

requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, toda persona que pretenda el acceso a tales profesiones y/o actividades en los centros del CEU, deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

- **Protección de datos de carácter personal:** el tratamiento de datos de carácter personal es una actividad regulada por ley. El CEU está comprometido con el cumplimiento estricto de los requerimientos de las normativas vigentes en materia de protección de datos. A tal efecto, las prácticas en el uso y manejo de datos de carácter personal deberán adherirse a los protocolos definidos por la Secretaría General de la Fundación Universitaria San Pablo CEU. Como principal medida, sólo se permite la entrada de currículos a través del Portal del Candidato, al que se accede desde las diferentes páginas web de los centros de enseñanza y la Fundación. Todo currículo que no esté registrado en el Portal del Candidato debe ser eliminado.
- **Ley de integración Social del Minusválido:** El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece como objetivo garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación. La Política de Selección está comprometida con el cumplimiento de la Ley, y por ello deberá facilitar las medidas necesarias para garantizarlo.
- **Confidencialidad:** se deberá mantener una escrupulosa confidencialidad de la información obtenida en los procesos de selección. Las personas participantes en los procesos de selección, sean evaluadores o no, y que por razones de la tarea desempeñada tengan acceso a información confidencial, estarán obligadas a no divulgar la información a terceras partes y a tomar las medidas necesarias y debidas precauciones para evitar su circulación sin control.



- **Profesionalidad:** todas las personas que participen como evaluadores en los procesos de selección del CEU deberán acreditar una formación, unos conocimientos y unas habilidades adecuados y proporcionados al desempeño de la actividad de evaluación. Asimismo, la Dirección Corporativa de Personas del CEU será responsable de proveer la formación, los conocimientos y las guías de evaluación necesarias para cualificar a todas las personas implicadas en un proceso de evaluación de personas en el contexto laboral.