

Proceso de Selección N° 2150 a 2237 de 2021 y 2316 y 2406 de 2022

Docentes y Directivos Docentes

(Población Mayoritaria) *Zonas Rural y No Rural*

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE

Presentación de la Prueba de Entrevista

Bogotá D.C., abril 2023



**UNIVERSIDAD
LIBRE**



CNSC
COMISIÓN NACIONAL
DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad



TABLA DE CONTENIDO

Marco normativo.....	4
Conceptos básicos.....	5
Competencia laboral.....	5
Criterio de desempeño	5
Entrevista.....	5
Entrevista por competencias	5
CAPÍTULO 1	6
Consideraciones Generales de la prueba de entrevista	6
Modelo de la Entrevista.....	6
Empleos para los que se Aplica la Prueba	6
¿Cuál es el carácter y ponderación de la prueba de entrevista?.....	8
¿Qué evaluará la prueba de entrevista?	8
CAPÍTULO 2	9
¿Como se llevará a cabo la prueba de entrevista?	9
Figura 1.....	9
CAPÍTULO 3	13
Calificación	13
CAPÍTULO 4	15
Aspectos que se deben tener en cuenta para la aplicación de las pruebas	15
Citación a pruebas.....	15
Para la aplicación de la prueba.....	15
Documentos válidos para identificación.....	16
Figura 2.....	16
Documentos de identificación válidos.....	16
Figura 3.....	17



<i>Contraseña válida para identificación</i>	17
Instrucciones y sugerencias para presentar las pruebas	17
Prohibiciones	19
Causales de Invalidación de la Prueba	20
Otras recomendaciones importantes:	22
Aspirantes en situación de discapacidad	22
CAPÍTULO 5	23
Publicación de resultados de la prueba de entrevista	23
Recepción de reclamaciones de la prueba de entrevista	23
Consulta de la respuesta a las reclamaciones frente a los resultados de la prueba de entrevista	23
Consulta resultados definitivos de la prueba de entrevista	24
Referencias	24

En el marco regulatorio de la convocatoria Directivos Docentes y Docentes, se adelantan los procesos de selección No. 2150 a 2237 de 2021, 2316 y 2406 de 2022 Directivos Docentes y Docentes se estableció como parte complementaria del proceso de selección, el diseño y aplicación de pruebas de entrevistas para algunos empleos en concurso.

Con el propósito de proveer definitivamente los empleos vacantes Directivos Docentes y Docentes de Zonas No Rurales, la prueba de entrevista tiene el objetivo de evaluar competencias de los aspirantes, identificando su aproximación al perfil esperado de un determinado empleo, que permiten realizar con éxito las actividades propias de este.

Por lo tanto, el presente protocolo se denomina “Guía de orientación al aspirante sobre la prueba de entrevista” que contiene entre otra información, las características y reglas de aplicación y de calificación, el cual fue elaborado con el fin de orientar de manera clara a los aspirantes de zonas no rurales que superaron las pruebas escritas, psicotécnicas y la verificación de requisitos mínimos; sobre los aspectos fundamentales normativos, propósito de la prueba de entrevista, procedimientos a seguir, recomendaciones y principales características de la prueba a ejecutar.

La Universidad Libre invita a los aspirantes a leer el documento con la debida atención y seguir las instrucciones y recomendaciones propuestas.

Marco normativo

El artículo 125 de la Constitución política establece que los cargos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

De otra parte, el Decreto Ley 1278 de 2002 regula el Sistema Especial de Carrera Docente y, por ende, la provisión de cargos de directivos docentes y docentes de establecimientos educativos oficiales de entidades territoriales certificadas que prestan su servicio a población mayoritaria, mediante el sistema de concursos públicos y abiertos, procesos de selección que se reglamentan en el artículo 2.4.1.1.1 y subsiguientes del Decreto 1075 de 2015 subrogado por el Decreto Reglamentario 915 de 2016, concursos que estarán sujetos a los principios de igualdad, oportunidad, publicidad, objetividad, imparcialidad, confiabilidad, transparencia, eficacia, eficiencia y economía.

De acuerdo con lo anterior, la presente guía se fundamenta en el artículo 2.4.1.1.13 del Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015 Sector Educación y tiene por objeto fijar los criterios y lineamientos generales para la aplicación de la prueba de entrevista en los Procesos de Selección N.º 2150 a 2237 de 2021 y 2021, 2316 y 2406 de 2022 – Convocatoria Directivos Docentes y Docentes.

Por último, los Acuerdos de proceso de selección por los cuales se establecen las condiciones específicas de las diferentes etapas del proceso de selección por mérito en el marco del concurso N.º 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022– Directivos Docentes y Docentes.

Conceptos básicos

Competencia laboral

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos, los resultados esperados en el sector público, con base en los requerimientos de calidad y las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, como también aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 1083 de 2015).

Criterio de desempeño

Según Hincapié y Rincón (2002) los criterios de desempeño son los “Resultados que una persona debe obtener y demostrar en situaciones reales de trabajo, con los requisitos de calidad especificados, para lograr el desempeño competente manifestado en conductas observables”.

Entrevista

Para la presente convocatoria, la entrevista es una prueba de carácter clasificatorio, que permite valorar las competencias comportamentales de cada uno de los aspirantes según el cargo o directivo docentes, ubicados en las zonas caracterizadas como NO RURALES.

Entrevista por competencias

Tipo de entrevista que, parte del supuesto de que los comportamientos son observables en situaciones de evaluación y sirven como indicadores de las acciones futuras. En este sentido, la



entrevista por competencias se desarrolla de forma objetiva, ya que busca inducir al entrevistado a responder sobre hechos y no sobre opiniones o pareceres (Muñoz, 2001).

CAPÍTULO 1

Consideraciones Generales de la prueba de entrevista

La entrevista se constituye como una herramienta para obtener información a raíz de un objetivo particular partiendo de una comunicación, en la cual se lleva a cabo la espontaneidad de la interacción y en la que se permite el desarrollo de temas a partir de la escucha; elementos que la diferencian de una conversación, interrogatorio o discurso (Ibáñez y Martín, 2004).

Modelo de la Entrevista

El abordaje de la entrevista se hará bajo el modelo de competencias cuyo enfoque es conductual de tipo semiestructurado, aplicando la metodología de entrevista situacional.

Esta metodología plantea la combinación ordenada y sistemática de evaluar competencias necesarias para el ejercicio del empleo, en coherencia con las conductas asociadas a estas. En ella se plantean situaciones hipotéticas a través de casos y ejercicios, a partir de los cuales a los participantes se les presentan unas tareas previamente estructuradas que deben realizar para resolver de manera práctica las situaciones laborales en cuya ejecución se provee información objetiva que permite a los entrevistadores evaluar las competencias en función de los comportamientos evidenciados (Alles, 2015).

Empleos para los que se Aplica la Prueba

De conformidad con los acuerdos del proceso, se establece la aplicación de entrevistas como parte del proceso de selección para los participantes que aprobaron las pruebas escritas y superen la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos de los cargos de los Docentes y Directivos Docentes de las zonas No Rurales: El resumen de los empleos se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1

Distribución detallada por denominación del empleo - directivos docentes y docentes, población mayoritaria no rurales

Empleo	Cargos	N.º de vacantes
Directivo docente	Coordinador	1505
	Rector	442
	Total, cargos directivos docentes convocados	1947
Docente de aula	Orientador	685
	Ciencias económicas y políticas	32
	Ciencias naturales física	483
	Ciencias naturales química	434
	Ciencias naturales y educación ambiental	721
	Ciencias sociales, historia, geografía, constitución política y democracia	1678
	Educación artística - artes escénicas	41
	Educación artística - artes plásticas	452
	Educación artística – danzas	140
	Educación artística – música	258
	Educación ética y valores humanos	276
	Educación física, recreación y deporte	825
	Educación religiosa	313
	Área filosofía	237
	Área de humanidades y lengua castellana	2255
	Área de idioma extranjero inglés	1678
	Área de matemáticas	2.328
	Área de tecnología e informática	564
	Preescolar	1711
	Primaria	6511
	Total, cargos docentes convocados	21.622
	Total, cargos convocados (directivos docentes y docentes)	23.569

¿Cuál es el carácter y ponderación de la prueba de entrevista?

Según lo establecido en el numeral 6.1 del Anexo de los Acuerdos del proceso “Por el cual se establecen las condiciones específicas de las diferentes etapas del proceso de selección por mérito en el marco de los Procesos de Selección N.º 2150 a 2237 de 2021 y 2316 de 2022– Directivos Docentes y Docentes”, la prueba de entrevista tiene carácter de tipo clasificatorio (Las pruebas clasificatorias NO tienen un puntaje mínimo que el aspirante deba obtener, no generan la exclusión del proceso de selección sino que suman puntos dentro del mismo, así pues, el puntaje obtenido por el aspirante será ponderado en su puntaje total) y le corresponde al 5% de peso dentro del puntaje total del proceso.

¿Qué evaluará la prueba de entrevista?

Mediante la prueba de entrevista se evaluarán 3 competencias de tipo comportamental, que representan características importantes para realizar con éxito las actividades propias de un empleo determinado y que corresponden a las necesidades de los empleos ofertados.

Las competencias comportamentales que se evalúan mediante la prueba de entrevista son:

Perfil- Empleo	Competencia	Porcentaje
Rector - Directivo docente	Liderazgo	40%
	Trabajo en equipo	30%
	Iniciativa	30%
Coordinador-Directivo docente	Liderazgo	40%
	Trabajo en equipo	30%
	Negociación y mediación	30%
Docente de aula – preescolar, primaria, secundaria y media (incluye docente de aula inglés)	Trabajo en equipo	30%
	Comunicación y relaciones interpersonales	35%
	Compromiso social e institucional	35%
Docente orientador	Comunicación y relaciones interpersonales	35%
	Trabajo en equipo	30%
	Negociación y mediación	35%



CAPÍTULO 2

¿Como se llevará a cabo la prueba de entrevista?

La entrevista será realizar por un grupo de tres (3) entrevistadores, quienes tendrán una rúbrica de evaluación con las conductas asociadas por evaluar y estarán acompañados de un (1) aplicador quien será el responsable de garantizar la aplicación y las directrices establecidas en el protocolo de la prueba de entrevista.

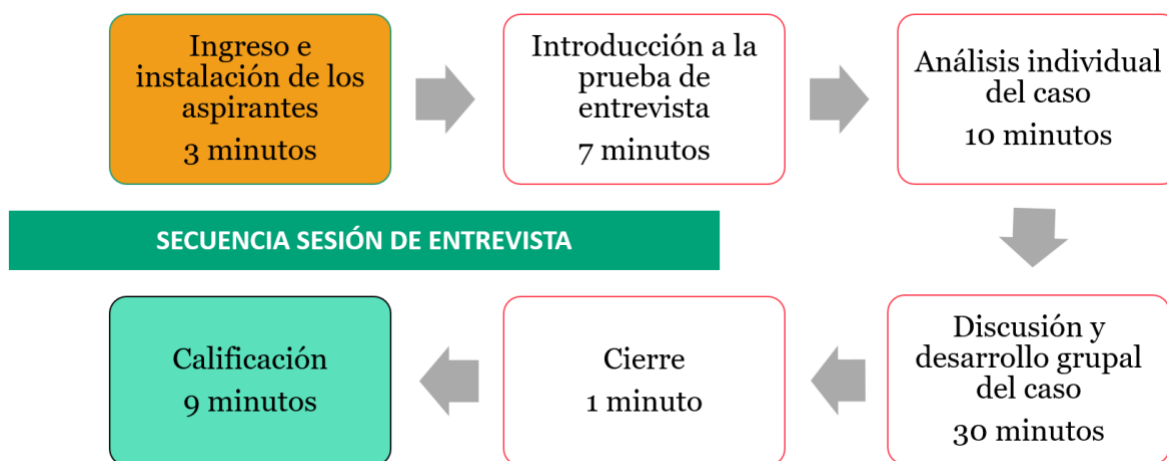
La entrevista se realizará con grupos de máximo cinco (5) y mínimo tres (3) aspirantes, por ello, solo aumentará el número a más de cinco (5) en el caso que queden grupos de menos de tres (3) , teniendo en cuenta el diseño grupal de la entrevista.

Los participantes deben analizar el caso, para dar solución a un problema que evoque las conductas de interés para la evaluación de las competencias comportamentales.

El desarrollo de la entrevista se realizará bajo la siguiente secuencia:

Figura 1

Secuencia de la entrevista



Cada entrevista tendrá una duración mínima de una hora; sin embargo, este tiempo podrá variar teniendo en cuenta la cantidad de aspirantes presentes en la sesión.

La fase central de la entrevista estará dividida en dos partes, en la primera los aspirantes leerán y resolverán un ejercicio planteado a través de un caso de manera individual, en la segunda parte, los aspirantes realizarán las tareas grupales a partir del caso planteado, finalizando con una ronda de preguntas. Como se presenta a continuación:

Parte 1. Entrevista - Ejercicio situacional desarrollo individual (10 minutos)

En la primera parte de la entrevista, el aspirante realizará la tarea 1 que consiste en analizar el caso y desarrollarlo individualmente.

Parte 2. Entrevista - Ejercicio situacional desarrollo grupal (30 minutos)

Esta parte corresponde al desarrollo grupal del ejercicio situacional mediante la ejecución de 4 tareas. Las tareas 2 y 3 consisten en socializar las propuestas, las acciones o estrategias definidas por cada uno en la tarea 1, para luego llegar a un consenso sobre cómo deben abordar la situación y cuya conclusión deberán presentar a los entrevistadores. Luego se presenta una información complementaria del caso analizado, a partir de la cual deberán resolver de manera grupal las tareas 4 y 5.

Finalmente, se planteará a cada aspirante una pregunta para profundizar o aclarar aspectos relacionados en el desarrollo del ejercicio, la cual puede ser diferente para cada uno de los aspirantes. Para lo cual cada uno tendrá 1 minuto para dar la respuesta. Con esta ronda de preguntas se cierra el ejercicio situacional y con ello el final de la participación de los aspirantes en la sesión de entrevista.

La prueba de entrevista a aplicar a los aspirantes al cargo de docentes de Área de idioma extranjero inglés; se realizará en este idioma, de manera que los participantes deben acudir al dominio de esta lengua de manera suficiente y fluida para poder llevar a cabo la entrevista.



Ejemplos de los casos por cada empleo

A continuación, se presenta un ejemplo de los casos que se implementarán en la prueba de entrevista:

Ejemplo Caso y preguntas para el empleo de Rector – Directivo Docente

Usted ha sido asignado como rector en una institución educativa, la cual ha venido ocupando los últimos lugares en la clasificación de las pruebas Saber. En su primera reunión con el cuerpo docente, usted evidencia que hay una baja motivación debido a la falta de acompañamiento recibida por parte del rector anterior; así como, poca disposición para acatar sus instrucciones, haciendo complejo lograr desarrollar las diferentes actividades académicas, debido a la falta de consenso para tomar decisiones. Por otra parte, debido al bajo desempeño del colegio en las pruebas, algunos padres de familia manifiestan su deseo de retirar a sus hijos, y a su vez incitan a otros padres a no renovar la matrícula el siguiente año lectivo. Teniendo en cuenta esta situación.

Liderazgo: ¿cómo logro que los compañeros articularan la propuesta presentada?

Trabajo en equipo: ¿Teniendo en cuentas los diferentes puntos de vista ¿qué aplicaría de las otras propuestas presentadas por los demás aspirantes?

Iniciativa: ¿Qué lo motivó a tomar el curso de acción que expuso?

Ejemplo Caso y preguntas para el empleo de Coordinador – Directivo Docente

Algunos padres de familia se acercan molestos a la coordinación para hablar con usted, ya que sus hijos están preocupados por la posibilidad de perder el año al comprar sus libros por fuera de la institución. Dado que un docente ha exigido que los estudiantes trabajen con los libros especiales que se venden en la institución, los cuales son distribuidos por una editorial que maneja altos costos. Al indagar, encuentra que la representante de la editorial es pareja del docente y algunos estudiantes cuentan haber escuchado una conversación entre el docente y la persona de la editorial en la que estaban haciendo cuentas de las comisiones que reciben por la venta de los libros.

Liderazgo: ¿Cómo logro que los compañeros articularan la propuesta presentada?



Trabajo en equipo: ¿Teniendo en cuentas los diferentes puntos de vista ¿qué aplicaría de las otras propuestas presentadas por los demás aspirantes?

Negociación y mediación: ¿Cuál fue el aspecto que o logró conciliar? Explique.

Ejemplo Caso y preguntas para el empleo de Docente de Aula – Docente

En la segunda hora después del descanso, en el curso que usted tiene asignado como director de grupo le reportaron que varios estudiantes empezaron a presentar nauseas, vómito y dolores estomacales. Debido a la situación comenzó a preguntar a los estudiantes sobre lo que habían consumido en el descanso, pues sospechó de una intoxicación masiva; algunos de los estudiantes que no reportaban los síntomas le informaron que habían consumido unos brownies que Felipe vende entre los compañeros que están hechos con marihuana, de igual manera le mencionaron que eso lo viene haciendo desde hace semanas y que su mamá es quien los fabrica.

Trabajo en equipo: ¿Teniendo en cuentas los diferentes puntos de vista ¿qué aplicaría de las otras propuestas presentadas por los demás aspirantes?

Comunicación y relaciones interpersonales: ¿Cuál es el valor agregado de su propuesta que lo haya diferenciado de los demás participantes? Explique.

Compromiso social e institucional: ¿En qué aspecto de su propuesta personal, tuvo en cuenta a la comunidad educativa?

Ejemplo Caso y preguntas para el empleo de Docente Orientador – Docente

Algunos estudiantes se acercan a su oficina, para manifestarle su preocupación por la directora de su curso, de quien afirman que en los últimos días han visto llegar triste, desarreglada y con exceso de maquillaje que utiliza, de forma poco eficaz, para ocultar unos moretones en su rostro. También, le informan que, durante las clases sale del salón, pero la escuchan discutiendo y llorando mientras habla por teléfono, con quien ellos “dicen” es su pareja. Finalmente, los estudiantes expresan su aburrimiento con las clases, ya que, en estas, ella solo les pone trabajos en grupo, y no le da respuesta a sus interrogantes, como tampoco reciben calificaciones de sus trabajos.



Comunicación y relaciones interpersonales: ¿Cuál es el valor agregado de su propuesta que lo haya diferenciado de los demás participantes? Explique.

Trabajo en equipo: ¿Teniendo en cuentas los diferentes puntos de vista ¿Cómo manejó las otras propuestas presentadas por los demás aspirantes?

Negociación y mediación: ¿Cuál fue el aspecto que o logró conciliar? Explique.

Otros Ejemplos de preguntas generales.

¿Durante la resolución del caso, surgió algún cambio que mejora la respuesta?

¿Cómo lo manejó? / ¿Cuál fue el resultado?

CAPÍTULO 3

Calificación

La evaluación y puntuación de las pruebas de entrevista estará a cargo de un equipo de tres (3) entrevistadores expertos en este tipo de pruebas, quienes estarán plenamente capacitados en lo referente a la metodología de evaluación, las características de los empleos y los criterios de evaluación para cada tarea.

Durante la prueba, los entrevistadores observarán el comportamiento verbal y no verbal de los aspirantes, a partir de los criterios de desempeño definidos en cada una de las competencias, de manera individual. Una vez finalizado la segunda parte del ejercicio situacional los jueces individualmente reportarán por cada aspirante una puntuación numérica única de cada competencia evaluada.

Posteriormente, en conjunto los jueces, promediarán las puntuaciones emitidas individualmente en cada competencia y registrarán el resultado en el formato de resultados consolidados del aspirante. Finalmente, los entrevistadores seleccionarán los indicadores observados en la entrevista del aspirante para definir el puntaje total de la prueba y se emitirá el concepto de la evaluación que conformará el concepto cualitativo.



Posteriormente, Para el cálculo de las calificaciones se multiplicarán las puntuaciones promediadas de los jueces en cada competencia por la ponderación correspondiente. Estos resultados se sumarán y se multiplicarán por 10 para transformar las puntuaciones de cada evaluado.

La calificación final, que se notificará en una escala de cero (0.00) a cien (100.00) puntos con dos cifras decimales truncadas. A continuación, se presenta un ejemplo del proceso de calificación:

Tabla 2. Ejemplo de calificación de un evaluado en la entrevista

# Competencia	Promedio de las puntuaciones obtenidas	Ponderación de la competencia	Puntuación ponderada	Calificación
1	6,63	40%	2,652	
2	8,00	30%	2,400	
3	3,52	30%	1,056	
Transformación		Total	6,1080	61,08

CAPÍTULO 4

Aspectos que se deben tener en cuenta para la aplicación de las pruebas

Citación a pruebas

La Universidad Libre y la CNSC realizarán la citación de la presentación de prueba de entrevista, a los aspirantes que APROBARON el puntaje mínimo de las pruebas escritas y superen la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos de los cargos de los Docentes y Directivos Docentes de las zonas no Rurales, a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) <https://simo.cnsc.gov.co/> , donde se comunicará ciudad, fecha, hora, lugar y salón de presentación. Es de gran importancia que el día de la presentación de la prueba el aspirante asista con tiempo suficiente en el sitio indicado, con el fin de evitar algún inconveniente de última hora.

La CNSC y la Universidad Libre, informarán a través de la plataforma SIMO, por lo menos con cinco (5) días hábiles de anticipación, la fecha, hora y lugar de citación a la prueba de entrevista, a los aspirantes que hayan superado las pruebas eliminatorias del proceso de selección.

El aspirante deberá consultar su citación de día y hora en el aplicativo SIMO, tenga en cuenta que las entrevistas se realizarán de lunes a domingo. No se le permitirá el ingreso al sitio de aplicación en otro momento.

Para la aplicación de la prueba

En atención a la naturaleza de la prueba, antes de la ejecución los aspirantes deben leer y firmar un formato de Consentimiento Informado, documento mediante el cual se garantiza que el candidato, conoce y acepta voluntariamente la realización de la evaluación después de haber comprendido la información que se le ha dado, acerca de los objetivos de la prueba, los beneficios, y las directrices a seguir. De negarse el aspirante a la firma del Consentimiento Informado, no podrá presentar la prueba de entrevista y, por tanto, el resultado de la prueba clasificatoria será cero (0,00).

Tenga en cuenta que la entrevista va a ser grabada en medio magnetofónico, grabación que se conservará en el archivo del concurso y solo será entregado a la CNSC al finalizar el proceso, por lo tanto, es necesario que su tono de voz sea alto para asegurar el registro.

Documentos válidos para identificación

Los únicos documentos válidos para presentar la prueba de entrevista son:

- Cédula de ciudadanía amarilla con hologramas, Cédula Digital o el Pasaporte original (figura 2).

Figura 2

Documentos de identificación válidos



En caso de pérdida de la Cédula de Ciudadanía amarilla con hologramas, se permitirá el ingreso con la contraseña de la Registraduría Nacional del Estado Civil vigente, en cualquiera de los siguientes formatos (figura 3):

Figura 3

Contraseña válida para identificación



- Formato blanco preimpreso. Este es el que reciben las personas cuando tramitan su cédula por primera vez.
- Formato de color verde que se diligencia para duplicado, rectificación o renovación.
- Formato que se tramita por internet a través de la página web de la Registraduría y tiene incorporado el código de verificación QR.

No se aceptan fotocopias, denuncias, etc. El documento debe estar vigente (Vigencia de contraseña 6 meses). Si el aspirante no se identifica con alguno de los documentos válidos antes referidos, NO podrá acceder a las pruebas.

Instrucciones y sugerencias para presentar las pruebas

Con el fin facilitar el procedimiento de registro y aplicación de la entrevista, el aspirante debe:



1. Verificar su citación en SIMO en la pestaña “Alertas” e identificar el lugar, hora y fecha de su prueba de entrevista. Recordar que la citación que usted tendrá para su prueba de entrevista se realizará en un solo día o sesión, a una fecha y hora exacta y, de manera continua. Le recomendamos que consultar nuevamente la citación el día anterior a la prueba.
2. Presentarse en el lugar y hora señalados en la citación, deberá disponer de aproximadamente dos horas.
3. Una vez iniciada la prueba de entrevista y para garantizar el correcto desarrollo de la misma **NO** podrá ingresar ningún aspirante al salón.
4. En ninguna circunstancia se realizarán reprogramaciones de la citación para la presentación de la prueba de entrevista.
5. Tenga en cuenta que al lugar de aplicación de la prueba solamente pueden ingresar los participantes citados, por ello absténgase de llevar acompañantes y niños.
6. Para no presentar retrasos, se recomienda conocer el sitio de la prueba con anterioridad, realizando una vista previa para identificar el lugar y alternativas de transporte público.
7. Se recomienda **NO** llevar vehículo, moto o bicicleta, dado que los lugares de aplicación **NO** cuentan con parqueadero.
8. Tenga en cuenta que el **NO** presentarse el día, lugar y hora asignada implicará que la prueba sea calificada con cero (0.00).
9. Debe presentar su documento de identidad, teniendo en cuenta el apartado de **documentos válidos para identificación en la presentación de la prueba.**
10. Debe diligenciar los formatos entregados que le presente el personal encargado en el momento del registro, los cuales deben ser firmados y tener la impresión de su huella.
11. Permitir la toma de confrontación dactilar, es decir, de todos los dedos de sus manos, en caso de no ser posible la





toma de la huella del dedo índice derecho y/o en los casos de dermatitis y/o cuando el documento válido que presenta no tenga foto ni huella.

12. Debe portar debidamente la escarapela de identificación que le será entregada.

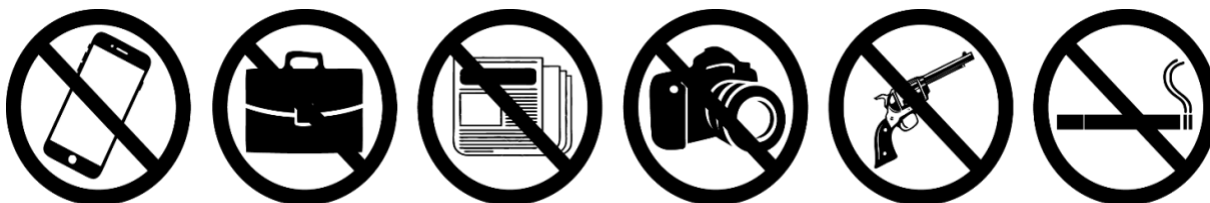
Prohibiciones

Tenga en cuenta que, durante la prueba y mientras se encuentre en las instalaciones, está **PROHIBIDO** el uso de dispositivos electrónicos o mecánicos, tales como calculadora, celular, tabletas, portátil, cámaras de video, cámaras fotográficas, relojes inteligentes, audífonos, etc. El uso del celular está prohibido durante la jornada, sin embargo, se aclara que solo los aspirantes que presenten la nueva cédula digital por medio de su dispositivo móvil podrán hacer uso de este **únicamente cuando se le solicite la correspondiente identificación**, la cual presentará en el dispositivo en modo avión, antes y después deberá mantenerlo apagado. **Es preciso mencionar que, el uso de celular o cualquier aparato electrónico está absolutamente Prohibido a partir del ingreso al sitio.**

Durante la jornada se realizarán verificaciones aleatorias frente al cumplimiento de la regla de NO uso de celular o cualquier otro accesorio electrónico y demás elementos prohibidos. Por lo anterior el personal encargado podrá solicitar al aspirante mostrar los elementos con los que cuente en sus bolsillos, así como retirar gorras, recoger el cabello y visibilizar sus orejas y antebrazos.

- Está **PROHIBIDO** tomar fotos con cualquier dispositivo electrónico de la prueba de entrevista y sus materiales.
- Está **PROHIBIDO** el ingreso de armas y de aspirantes que se presenten en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas. A estas personas se le impedirá el ingreso al sitio de aplicación de las pruebas y perderán la oportunidad de presentarlas.
- Está **PROHIBIDO** el ingreso de alimentos y bebidas al sitio de presentación de la prueba de entrevista.

- Está **PROHIBIDO** el ingreso de bolsos, morrales, maletines, carpetas, revistas u otros elementos al escenario donde el aspirante presentará su prueba. Se dispondrá de un espacio para el guardado de elementos en el caso de que el aspirante los lleve. Tenga en cuenta que la



La Universidad Libre **NO** se hará responsable en caso de pérdidas.

- Nadie podrá salir del salón sin autorización de los entrevistadores. Para acudir al servicio de baño, sólo se autorizará a una persona a la vez por salón, la cual tendrá que entregar el material que le haya sido provisto. Es importante, tener en cuenta que en ninguna circunstancia el tiempo que el aspirante esté fuera del salón, será compensado, ni se detendrá el desarrollo de la entrevista.

- La inasistencia a la aplicación de la prueba de entrevista se entiende como desistimiento de la presentación a esta.

Recuerde que el sitio de aplicación estará dotado logísticamente para responder a circunstancias particulares y eventualidades que requieran de atención adecuada y oportuna. Por tanto, para garantizar una aplicación exitosa, para casos de emergencia, atención medica u otros, se contará con personal idóneo que estará pendiente para prestar un soporte adecuado en caso de ser necesario. Recuerde que, en el caso de requerir asistencia, debe acudir al personal de apoyo.

Causales de Invalidación de la Prueba

La Universidad Libre, en virtud de la delegación expresada contractualmente, de oficio o a petición de parte adelantará las actuaciones administrativas cuando evidencie posibles fraudes, por copia o intento de copia, sustracción o intento de sustracción de materiales de prueba o suplantación o

intento de suplantación, ocurridos e identificados antes, durante o después de la aplicación de las pruebas, para lo cual comunicará a los interesados, garantizando de esta forma el debido proceso, como principio fundamental a los concursantes del presente proceso de selección.

Se debe mencionar que, resultado de dicha actuación, puede ser la invalidación de la prueba involucrada y como consecuencia de ella, al comprobarse cualquiera de los comportamientos mencionados, se procederá con la exclusión del concursante sin importar la fase del proceso en la que se encuentre, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

Se entiende como fraude o intento de fraude, alguno de los siguientes eventos:

- A. Sustracción de cualquier material de la prueba.
- B. Transcripción de contenidos de preguntas en medio físico y/o digital, dentro o fuera de las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- C. Comunicación no autorizada por algún medio en las instalaciones de la aplicación de las pruebas.
- D. Suplantación.
- E. Compartir por cualquier medio información sobre las preguntas o contenido de la prueba.

Otras causales de invalidación de las pruebas:

- A. Desacato de las reglas establecidas para la aplicación de las pruebas.
- B. Uso de celulares, audífonos o cualquier otro dispositivo electrónico o medio de comunicación.
- C. Portar armas.
- D. Estar comprometido en actos bochornosos o que vayan en contra del buen funcionamiento de la aplicación de la prueba.
- E. Participar y/o tener conocimiento de un intento de fraude por parte de terceros.

En cualquiera de estos casos, se diligenciará el formato o levantará el acta respectiva, consignando la irregularidad presentada y, si fuere el caso, consignará los nombres de los testigos o evidencias del hecho, que deberá ser suscrita por quien levanta el acta y el concursante. Si el aspirante se niega a firmar el formato o acta, se deberá informar

inmediatamente al coordinador de salones y al respectivo delegado del sitio, y convocar a varios testigos (personal de la aplicación de las pruebas y/o aspirantes) para que ellos la suscriban.

Otras recomendaciones importantes:

El bolígrafo es el único elemento permitido para ingresar al salón y poder llevar a cabo la aplicación de la entrevista.

Durante el desarrollo de la prueba de entrevista se recomienda de manera específica atender las siguientes recomendaciones:

- Tenga en cuenta que la entrevista va a ser grabada, por lo tanto, es necesario que su tono de voz sea alto para asegurar el registro.
- Tenga en cuenta que la entrevista se divide en dos partes (1. Ejercicio individual y 2. Ejercicio grupal), por tanto, es importante que esté atento a la secuencia de actividades que se desarrollará en cada una de ellas.
- Lea cuidadosamente las instrucciones del ejercicio situacional para analizar y socializar su propuesta.
- Recuerde que usted cuenta con 1 minuto para analizar la pregunta y dar respuesta en este margen de tiempo.
- Responda la pregunta de forma espontánea.
- Finalizada la sesión debe devolver al aplicador todo el material entregado durante la entrevista y firmar el registro de asistencia.

Aspirantes en situación de discapacidad

La Universidad Libre dispondrá para los aspirantes en situación de discapacidad, el personal y los otros requerimientos necesarios para garantizarles un tratamiento adecuado durante esta etapa.



CAPÍTULO 5

Publicación de resultados de la prueba de entrevista

La publicación de resultados se realizará en la fecha que dispongan la CNSC y la Universidad Libre, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, en la página www.cnsc.gov.co enlace SIMO.

Recepción de reclamaciones de la prueba de entrevista

Una vez publicados los resultados preliminares, los aspirantes podrán formular sus reclamaciones por los resultados obtenidos en las pruebas aplicadas, cinco días (5) hábiles contados a partir de su publicación, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1075 de 2015, adicionado por el Decreto 1578 de 2017. En la misma reclamación, podrá solicitar el acceso al material de entrevista y complementar su respectiva reclamación. Las reclamaciones se realizarán únicamente a través de la página www.cnsc.gov.co enlace SIMO.

Para atender las reclamaciones, la Universidad Libre podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 del 2004 proferida por la Honorable Corte Constitucional y lo previsto en el Artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de los Contencioso Administrativo sustituido por el Artículo 1 de la Ley 1755 del 2015. Posteriormente, el aspirante tendrá respuesta a su reclamación, tenga en cuenta que, contra la decisión con la que se resuelven las reclamaciones no procede ningún recurso.

Consulta de la respuesta a las reclamaciones frente a los resultados de la prueba de entrevista

El aspirante podrá consultar la respuesta a su reclamación en la fecha que dispongan la CNSC y la Universidad Libre, la cual, será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles ingresando con su usuario y contraseña en el enlace SIMO de la página web www.cnsc.gov.co.



Consulta resultados definitivos de la prueba de entrevista

Los resultados definitivos de la prueba se publicarán en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO (<https://simo.cnsc.gov.co/>), ingresando con su usuario y contraseña. Tenga en cuenta que, la fecha en que se publicarán los resultados será indicada con una antelación no inferior a los cinco (5) días hábiles.

Referencias

- Alles, M. A. (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias edición actualizada. Ediciones Granica S. A.
- Hincapié López, L. M., & Rincón Triana, M. J. (2002). Guía para elaborar instrumentos de evaluación de la competencia laboral.
- Muñoz, L. (2001). Entrevista de selección por competencias (Doctoral dissertation, Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas).
-