



GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PRUEBA DE ENTREVISTA

**CONCURSO ABIERTO DE MÉRITOS PARA PROVEER LOS
EMPLEOS VACANTES DE DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES
DE AULA Y LÍDERES DE APOYO**

CONVOCATORIAS 339 A 425 DE 2016

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Octubre de 2017

CONTENIDO

MARCO NORMATIVO	3
PRUEBA DE ENTREVISTA.....	3
PROPÓSITO.....	3
CARACÁTER Y VALOR CONCEPTUAL.....	4
PARTICIPANTES DEL PROCESO DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA	4
FUNCIONES DE LOS EMPLEOS A EVALUAR	4
RECTOR Y DIRECTOR RURAL.....	4
COORDINADOR.....	5
DOCENTES LÍDERES DE APOYO.....	5
DOCENTES DE AULA	5
DOCENTEORIENTADOR.....	5
COMPETENCIAS A EVALUAR.....	6
METODOLOGÍA DE LA ENTREVISTA.....	9
PRESENTACIÓN DE LA ENTREVISTA	11
PREVIO A LA ENTREVISTA	11
REGISTRO Y PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA	11
ELEMENTOS NO PERMITIDOS PARA EL INGRESO	12
ASPIRANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	12
CAUSALES DE ANULACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.....	13
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.....	13
RECLAMACIONES.....	13
ACCESO A PRUEBAS	13
PUBLICACIÓN DEL RESULTADO DEFINITIVO DE LA ENTREVISTA.....	13
ANEXOS.....	14

MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de 1991 ha sido enfática en señalar en cuanto a carrera administrativa y función pública que en los procesos de selección de personal por medio de concurso, el principio del mérito es el que define que un aspirante pueda ocupar un cargo en la administración pública, el cual deberá acreditar los requisitos para desempeñar el empleo y superar con éxito el concurso público, a través del cual se manifiestan las competencias ocupacionales y las calidades del aspirante.

Así, el Decreto Ley 1278 de 2002 que establece el Estatuto de Profesionalización Docente, prevé el concurso de méritos como el mecanismo para el ingreso al servicio educativo estatal, y de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional¹, el sistema especial de carrera de los directivos docentes y docentes oficiales de preescolar, básica y media le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En este sentido, el Gobierno Nacional en el Capítulo 1, Título 1, Parte 4, Libro 2 del Decreto 1075 de 2015², reglamentó las etapas del concurso público de méritos de que trata el Decreto Ley 1278 de 2002, aplicable a la selección de educadores que prestan el servicio educativo en instituciones educativas que atienden población mayoritaria, señalando que la prueba de entrevista permite valorar las competencias comportamentales de cada uno de los aspirantes.

PRUEBA DE ENTREVISTA

PROPÓSITO

El propósito de la entrevista es apreciar las competencias funcionales y comportamentales de los aspirantes a desempeñar los empleos de directivos docentes, docentes de aula y líderes de apoyo convocados, las cuales se valorarán teniendo en cuenta el conocimiento del contexto de las instituciones educativas, el manejo práctico de situaciones educativas y la actitud frente al medio en el que se ejercerá el cargo.

Así, la prueba de entrevista como instrumento dentro del proceso de selección, es considerada como la prueba idónea para obtener información sobre el aspirante, que no se puede lograr a través de otros mecanismos de evaluación.

¹ Sentencias C-1230 de 2005 y C-175 de 2006.

²Subrogado por el Decreto 915 de 2016.

CARÁCTER Y VALOR PORCENTUAL

La entrevista tiene carácter **clasificatorio**, y se puntuará en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales y sus resultados serán ponderados con base en el peso porcentual dentro del puntaje total del concurso, así:

Tipo de Prueba	Carácter de la Prueba	% Peso dentro del Puntaje Total		
		Directivo docente	Docente de Aula	Docente Líder de Apoyo
Entrevista	Clasificatoria	10%	5%	10%

PARTICIPANTES DEL PROCESO DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

Los actores centrales de este proceso serán:

- **Los entrevistados:** Son los aspirantes que superaron las pruebas de aptitudes y competencias básicas y cumplieron los requisitos mínimos para los cargos de directivos docentes, docentes de aula y líderes de apoyo al cual se inscribieron.

La entrevista se aplicará de manera presencial, conforme con lo establecido en las condiciones de realización, se organizarán en **grupos de cinco (5) entrevistados** para cada entrevista.

- **Los entrevistadores:** Son los jurados designados por la Universidad de Pamplona para realizar la prueba de entrevista y quienes evalúan las competencias de los aspirantes según el protocolo establecido. Están conformados por **tres (3) profesionales expertos en procesos de selección por competencias**.
- **Los delegados de la Universidad, coordinador de entrevistas y personal de apoyo.** Son personas designadas por la Universidad de Pamplona, responsables del proceso de aplicación de la prueba de entrevista y quienes velan por el cumplimiento de los protocolos establecidos.
- **Los interventores:** Son funcionarios designados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC quienes vigilan el proceso de selección docente.

FUNCIONES DE LOS EMPLEOS A EVALUAR

RECTOR Y DIRECTOR RURAL

Tienen la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específica, se ocupan de lo atinente a la planeación, dirección,

orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de una institución, de sus relaciones con el entorno y los padres de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos. Además cumple con las funciones señaladas en el artículo 10 de la Ley 715 de 2001 y en las demás disposiciones legales sobre la materia.

COORDINADOR

Auxilia y colabora con el rector o director rural en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas.

DOCENTES LÍDERES DE APOYO

Son los docentes que desarrollan su actividad académica a través de proyectos pedagógicos y otras actividades de apoyo para la formación integral de los estudiantes, relacionadas con la orientación y convivencia escolar; el fortalecimiento de competencias matemáticas, comunicativas y científicas; las áreas transversales de enseñanza obligatoria; el uso como espacio pedagógico del bibliobanco de textos, las bibliotecas y el material educativo para desarrollar proyectos de oralidad, escritura y lectura; el desarrollo de proyectos de mejoramiento de la calidad educativa; la aplicación de modelos pedagógicos flexibles para la prestación del servicio educativo; y las necesidades que surjan de la puesta en marcha de los planes de estudio y los proyectos educativos institucionales. Igualmente, son responsables de las demás actividades curriculares complementarias que les sean asignadas por el rector o director rural en el marco del proyecto educativo institucional del establecimiento educativo.

La ejecución de los proyectos pedagógicos y de las otras actividades académicas de apoyo que formulan los docentes líderes de apoyo es desarrollada durante la jornada escolar de los estudiantes y de acuerdo con la asignación académica y los horarios que defina el rector o director rural del establecimiento educativo.

DOCENTES DE AULA

Son los docentes que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso de enseñanza aprendizaje. Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como la administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

DOCENTES ORIENTADORES

Son profesionales encargadas de desarrollar una estrategia de orientación estudiantil que permita promover el mejoramiento continuo del ambiente escolar y contribuya a la formación de mejores seres humanos, comprometidos con el respeto por el otro y la convivencia pacífica dentro y fuera de la institución educativa.



COMPETENCIAS A EVALUAR

Se evaluarán competencias funcionales y comportamentales requeridas para el desempeño eficaz del cargo, teniendo en cuenta la Resolución No. 15683 de 2016, mediante la cual se adopta el Manual de Funciones Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de carrera docente.

DIRECTIVOS DOCENTES (RECTOR, DIRECTOR RURAL Y COORDINADOR) Y DOCENTES LÍDERES DE APOYO

La valoración de la entrevista se hará de acuerdo con la siguiente tabla de valoración:

CONDUCTAS A EVALUAR		
Competencia	Alcance	Porcentaje asignado
LIDERAZGO Y MOTIVACION AL LOGRO	Identificar en el aspirante habilidades para influir en el equipo, haciendo que trabaje con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Identificar su capacidad para generar nuevas ideas y soluciones que potencien el desarrollo de los procesos pedagógicos y de la calidad del Proyecto Educativo Institucional.	25%
TRABAJO EN EQUIPO	Valorar en el aspirante su capacidad para formar parte de un equipo de trabajo en el que sea capaz de expresar solidaridad y sentido de pertenencia y resolver asertivamente los conflictos.	20%
SENSIBILIDAD	Identificar en el aspirante su vocación para la enseñanza y el ejercicio de la profesión docente y su capacidad de percibir y comprender las necesidades de la comunidad educativa.	15%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Valorar la capacidad del aspirante para anticipar la forma correcta de ejecutar una tarea y comunicarla al equipo de trabajo de manera respetuosa y asertiva.	20%
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	Identifica los conflictos y promueve la solución de estos, con el fin de propiciar un clima de entendimiento y reconocimiento de las diferencias.	20%
TOTAL		100%



DOCENTE LÍDER DE APOYO PARA EL FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS COMUNICATIVAS EN INGLÉS COMO LENGUA EXTRANJERA.

COMPETENCIAS A EVALUAR		
Competencia	Alcance	Porcentaje asignado
LIDERAZGO Y MOTIVACION AL LOGRO	Identificar en el aspirante habilidades para influir en el equipo, haciendo que trabaje con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Identificar su capacidad para generar nuevas ideas y soluciones que potencien el desarrollo de los procesos pedagógicos y de la calidad del Proyecto Educativo Institucional.	20%
TRABAJO EN EQUIPO	Valorar en el aspirante su capacidad para formar parte de un equipo de trabajo en el que sea capaz de expresar solidaridad y sentido de pertenencia y resolver asertivamente los conflictos.	15%
SENSIBILIDAD	Identificar en el aspirante su vocación para la enseñanza y el ejercicio de la profesión docente y su capacidad de percibir y comprender las necesidades de la comunidad educativa.	10%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Valorar la capacidad del aspirante para anticipar la forma correcta de ejecutar una tarea y comunicarla al equipo de trabajo de manera respetuosa y asertiva.	10%
NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN	Identifica los conflictos y promueve la solución de estos, con el fin de propiciar un clima de entendimiento y reconocimiento de las diferencias.	20%
COMPETENCIA LINGÜÍSTICA	Capacidad de demostrar dominio de los conocimientos y de las destrezas léxicas, fonológicas y sintácticas de la lengua como sistema	25%
TOTAL		100%

DOCENTE DE AULA – PREESCOLAR, PRIMARIA, SECUNDARIA Y MEDIA

COMPETENCIAS A EVALUAR		
Competencia	Alcance	Porcentaje asignado
LIDERAZGO Y MOTIVACION AL LOGRO	Identificar en el aspirante habilidades para influir en el equipo, haciendo que trabaje con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Identificar su capacidad para generar nuevas ideas y soluciones que potencien el desarrollo de sus estudiantes.	20%
TRABAJO EN EQUIPO	Valorar en el aspirante su capacidad para formar parte de un equipo de trabajo en el que sea capaz de expresar solidaridad y sentido de pertenencia y resolver asertivamente los conflictos.	15%



COMPETENCIAS A EVALUAR		
Competencia	Alcance	Porcentaje asignado
SENSIBILIDAD	Identificar en el aspirante su vocación para la enseñanza y el ejercicio de la profesión docente y su capacidad de percibir y comprender las necesidades de los estudiantes.	25%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Valorar la capacidad del aspirante para anticipar la forma correcta de planear una actividad y comunicarla a los estudiantes de manera respetuosa y asertiva.	20%
NEGOCIACIÓN Y MEDICIÓN	Valorar en el aspirante su capacidad de comprender las necesidades de los estudiantes y proponer soluciones para resolver conflictos.	20%
TOTAL		100%

DOCENTE DE ÁREA DE CONOCIMIENTO EN INGLÉS.

COMPETENCIAS A EVALUAR		
Competencia	Alcance	Porcentaje asignado
LIDERAZGO Y MOTIVACION AL LOGRO	Identificar en el aspirante habilidades para influir en el equipo, haciendo que trabaje con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Identificar su capacidad para generar nuevas ideas y soluciones que potencien el desarrollo de sus estudiantes.	20%
TRABAJO EN EQUIPO	Valorar en el aspirante su capacidad para formar parte de un equipo de trabajo en el que sea capaz de expresar solidaridad y sentido de pertenencia y resolver asertivamente los conflictos.	10%
SENSIBILIDAD	Identificar en el aspirante su vocación para la enseñanza y el ejercicio de la profesión docente y su capacidad de percibir y comprender las necesidades de los estudiantes.	20%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Valorar la capacidad del aspirante para anticipar la forma correcta de planear una actividad y comunicarla a los estudiantes de manera respetuosa y asertiva.	10%
NEGOCIACIÓN Y MEDICIÓN	Valorar en el aspirante su capacidad de comprender las necesidades de los estudiantes y proponer soluciones para resolver conflictos.	20%
COMPETENCIA LINGÜÍSTICA	Capacidad de demostrar dominio de los conocimientos y de las destrezas léxicas, fonológicas y sintácticas de la lengua como sistema	20%
TOTAL		100%

DOCENTE ORIENTADOR

COMPETENCIAS A EVALUAR		
Competencia	Alcance	Porcentaje asignado
LIDERAZGO Y MOTIVACION AL LOGRO	Identificar en el aspirante habilidades para influir en el equipo, haciendo que trabaje con entusiasmo hacia el cumplimiento de metas y objetivos. Identificar su capacidad para generar nuevas ideas y soluciones que potencien el desarrollo de sus estudiantes.	25%
TRABAJO EN EQUIPO	Valorar en el aspirante su capacidad para formar parte de un equipo de trabajo en el que sea capaz de expresar solidaridad y sentido de pertenencia y resolver asertivamente los conflictos.	15%
SENSIBILIDAD	Identificar en el aspirante su vocación para la enseñanza y el ejercicio de la profesión docente y su capacidad de percibir y comprender las necesidades de los estudiantes.	20%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Valorar la capacidad del aspirante para anticipar la forma correcta de planear una actividad y comunicarla a los estudiantes de manera respetuosa y asertiva.	15%
NEGOCIACIÓN Y MEDICIÓN	Valorar en el aspirante su capacidad de comprender las necesidades de los estudiantes y proponer soluciones para resolver conflictos.	25%
TOTAL		100%

METODOLOGÍA DE LA ENTREVISTA

La metodología a utilizares una estrategia sistemática a partir de un modelo de dinámica de discusión, ejercicio de presentación en grupo de acuerdo con las siguientes definiciones:

Dinámica de Discusión de Grupos: Consiste en plantear en un “CASO” posibles situaciones que se puedan presentar en las instituciones educativas en cada uno de los empleos ofertados, el cual deben discutir entre los aspirantes hasta llegar a una solución conjunta.

Ejercicios de Presentación: Durante el tiempo de la sesión de discusión en grupos, los aspirantes deben efectuar una presentación, de las conclusiones a las que llegaron.



El tipo de técnica a aplicar en la entrevista es de Assessment Center en el cual plantea una “situación problema” a un grupo de cinco (5) aspirantes o candidatos de modo que deban discutir entre ellos hasta llegar a una solución conjunta.

Los casos de estudio estarán contextualizados en situaciones cotidianas relacionadas con el ámbito de directivos docentes, docentes de aula y líderes de apoyo.

La prueba de entrevista permite evaluar y valorar las habilidades, aptitudes y actitudes que se ajusten a las competencias funciones y comportamentales requeridas en el perfil del empleo a proveer.

La entrevista tendrá una duración aproximada de 60 minutos, así:

FASE	TIEMPO	DEFINICION GENERAL	OBSERVACIÓN
Ingreso de los aspirantes a la Prueba de entrevista	1 minuto	Los entrevistadores dan la bienvenida a los aspirantes.	El entrevistador debe asignar la ubicación al aspirante.
Encuadre	3 minutos	Los entrevistadores dan información sobre la duración y la metodología de la entrevista.	Breve descripción de la entrevista.
Análisis Individual de Caso	15 minutos	Se hace entrega del caso para su respectivo análisis individual	
Discusión grupal del caso	30 minutos	Los aspirantes, socializan y discuten el caso de manera grupal, con el objetivo de dar respuesta a las preguntas y llegar a un consenso grupal, el cual expondrán a los entrevistadores.	Se invita a los aspirantes a llevar a cabo el análisis grupal del caso y la exposición del consenso.
Cierre	1 minuto	Uno de los entrevistadores, da por terminada la sesión, agradece la participación a los aspirantes indicándoles que los resultados se publicarán en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil.	
Calificación	10 minutos	Los entrevistadores individualmente determinarán y registrarán la calificación con su respectiva firma en los formatos correspondientes.	

PRESENTACIÓN DE LA ENTREVISTA

CITACIÓN A LA ENTREVISTA

De conformidad a lo establecido en el Artículo 45º de los Acuerdos de las Convocatorias 339 a 425 de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil informará mediante aviso, publicado en las páginas web www.cnsc.gov.co y www.unipamplona.edu.co/concursosunipamplona/, el cronograma de aplicación de la prueba de entrevistas.

La citación será enviada por la Universidad de Pamplona a los correos electrónicos registrados por los aspirantes al momento de la inscripción, al menos con cinco (5) días de antelación, la cual también podrá ser descargada a través del SIMO, con su usuario y contraseña.

En dicha citación la Universidad indicará la **ciudad, lugar, fecha y hora** de realización de la entrevista. Para ello es necesario que consulte su citación con anterioridad a la presentación de la prueba de entrevista.

Adicionalmente, visite y conozca con anterioridad el lugar en donde se realizará la prueba, para facilitar la llegada y evitar inconvenientes o retrasos el día de la entrevista.

REGISTRO Y PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA

- Los aspirantes deberán presentarse puntualmente en la fecha, hora, ciudad y lugar donde han sido citados, con 30 minutos de antelación a la hora de la entrevista.
- Presentar el documento de identificación (Cédula de Ciudadanía, Contraseña certificada por Registraduría o Pasaporte). En caso de que el aspirante no cuente con uno de los mencionados documentos, **bajo ningún motivo podrá presentar la prueba de entrevista**, debido a que no es posible acreditar legalmente su identidad.
- Presentar impresa la citación a la prueba de entrevista.
- No se permitirá el ingreso a la presentación de la prueba a los aspirantes que se presenten en estado de embriaguez, bajo efectos de estupefacientes o sustancias alucinógenas.
- En el lugar de la entrevista debe presentarse ante el Coordinador Logístico el cual podrá identificarse con facilidad mediante la escarapela que éste portará.
- El aspirante deberá firmar el registro de asistencia e identificación, el cual contiene, además, el consentimiento informado para la grabación de la entrevista por parte de la Universidad de Pamplona.

- Antes del inicio de la prueba, se proyectará un video de capacitación que permitirá un acercamiento operativo a su desarrollo.
- El coordinador logístico informará en qué momento debe pasar al lugar de la entrevista, le asignará una credencial con su nombre que deberá portar durante esta y un sitio donde debe dejar sus pertenencias.
- La entrevista será grabada durante todo su desarrollo.
- Si el aspirante no ingresa a la aplicación de la prueba de entrevista o no asiste por cualquier motivo, la puntuación asignada será de 00.00.
- Recuerde que es un proceso que ha sido cuidadosamente planeado, por lo que a cada actividad desarrollada se le asignará un tiempo, el cual estará monitoreado por uno de los entrevistadores del proceso. El no respetar los tiempos establecidos dificultará el adecuado desempeño de los participantes en el proceso.
- Está prohibido retirar o llevarse algún tipo de material del sitio de presentación de la entrevista.

ELEMENTOS NO PERMITIDOS PARA EL INGRESO A LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.

- No se permite el ingreso de acompañantes al sitio asignado para la presentación de la entrevista, salvo que el aspirante presente algún tipo de discapacidad que obligue a contar con ayuda para su desplazamiento.
- El aspirante NO podrá ingresar, portar, usar, ni manipular ningún tipo de aparato electrónico: de video o audio grabación, fotografía, teléfonos celulares, calculadoras, audífonos, computadores portátiles, tabletas, agendas digitales, armas u otro objeto durante todo el proceso. Tampoco es permitido el ingreso de alimentos, libros, hojas, anotaciones, cuadernos, revistas, reglas, mapas o cualquier otro documento distinto a aquellos que sean entregados para el desarrollo de la entrevista.
- No está permitido el consumo de alimentos durante la prueba, o la realización de actividades diferentes a la aplicación de la prueba.

ASPIRANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Todos los aspirantes que en el proceso de inscripción identificaron una discapacidad, la Universidad de Pamplona procederá a contactarlos por medio de correo electrónico para verificar su situación y así dar el tratamiento adecuado en el proceso de citación, esto con el fin de contar con el personal de apoyo que les permita a estos aspirantes tener facilidad de acceso al salón dentro del sitio de aplicación.

Para el personal que tiene la condición de discapacidad motora, la Universidad ha dado la instrucción al personal logístico para conducirlos al salón de entrevista previamente. Si la discapacidad es visual, se hará lectura del caso por parte de los entrevistadores. Si la discapacidad es auditiva la Universidad de Pamplona minimizará las dificultades comunicativas con avisos y señalización en los diferentes espacios o con el personal logístico. Si utiliza algún dispositivo para poder escuchar será permitido su ingreso al salón de la entrevista.

CAUSALES DE ANULACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La prueba será anulada en los siguientes casos:

- Suplantación de concursante que haya sido convocado.
- La utilización o manipulación de dispositivos electrónicos durante el desarrollo de la entrevista.
- Desacato a las reglas de aplicación impartidas y a las orientaciones dadas por los profesionales encargados de la entrevista o de la Universidad.

PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

La fecha de publicación de los resultados de la prueba de entrevista se informará mediante Aviso que será divulgado con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a través de las páginas web de la CNSC www.cnsc.gov.co y de la Universidad de Pamplona www.unipamplona.edu.co/concursosunipamplona/.

Los resultados de la prueba de entrevista podrán ser consultados por los aspirantes a través del aplicativo SIMO, ingresando con su usuario y contraseña.

RECLAMACIONES

Las reclamaciones frente a los resultados de la entrevista, se deberán presentar únicamente a través del aplicativo SIMO ingresando con su usuario y contraseña, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de los resultados; en los términos del artículo 2.4.1.1.14 del Decreto 1075 de 2015³.

La Universidad de Pamplona atenderá y responderá las reclamaciones, dentro de los términos del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

Contra la decisión que resuelve la reclamación de la prueba de entrevista no procede ningún recurso, conforme con lo indicado en el artículo 47 de los Acuerdos de las Convocatorias Nos. 339 a 425 de 2016.

³Norma subrogada por el artículo 1° del Decreto 915 de 2016

CONSULTA DE RESPUESTA A RECLAMACIONES

En la fecha que disponga la Comisión Nacional del Servicio Civil, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en las páginas de la CNSC www.cnsc.gov.co de Universidad de Pamplona www.unipamplona.edu.co/concursosunipamplona/ el aspirante debe ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la respuesta de la Universidad a la reclamación.

RECLAMACION Y ACCESO A PRUEBAS

Dentro de la oportunidad para presentar reclamaciones, los aspirantes que manifiesten en la misma la necesidad de acceder a la prueba presentada, lo harán a través del aplicativo de Reclamaciones en el SIMO, y tendrán acceso al formato de calificación y al caso correspondiente.

PUBLICACIÓN DEL RESULTADO DEFINITIVO DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La fecha de publicación de los resultados definitivos de la prueba de entrevista será informada mediante Aviso que será divulgado a través de las páginas web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Universidad de Pamplona, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, los cuales podrán ser consultados ingresando con su usuario y contraseña.

ANEXOS

EJEMPLO DE CASO DE ESTUDIO DIRECTIVOS DOCENTES

María es una niña que responde de manera impulsiva, interrumpe durante la clase y dice palabras ofensivas, además se opone a todas las indicaciones, no tiene límites y hace lo que quiere. María tiene 10 años y fue diagnosticada con “problemas de conducta: hiperactividad”. Viéndose afectado su autoestima y autovaloración, llevándola a tener percepciones negativas de sí misma, del entorno y de los otros. Presenta baja tolerancia a la frustración y depresión.

Los padres de la niña como miembros de la comunidad educativa le expresan a usted como coordinador “los profesores no tienen la capacidad de enseñarle a nuestra hija y consideran que para ellos es mejor enseñar a los niños sin problemas. Ellos estudian para enseñar, pero no lo saben hacer”. Este comentario generó inconformidad en la docente quien manifestó que deseaba cambiar de curso para no continuar trabajando con la niña.

¿Cuál sería su intervención ante la actitud de la docente?

¿Qué estrategia utilizaría para que María reciba una atención integral?

EJEMPLO DE CASO DE ESTUDIO DOCENTE ORIENTADOR

En una institución educativa de alguna ciudad de Colombia, un niño de 12 años de edad, cursa séptimo grado. El niño se ausenta con frecuencia de la jornada escolar y en ocasiones llega con contusiones en diferentes partes de su cuerpo. Se muestra temeroso e introvertido en su relación con los demás, su desempeño académico es bajo. En su accionar, se percibe retraído y desconfiado. Así mismo, no se relaciona asertivamente con sus pares, pues se torna impulsivo con sus compañeros durante y fuera de la clase. En los descansos es solitario, los demás se burlan de él, incluyendo el profesor de educación física quien abiertamente expresa “me incomoda ese niño”.

El pasado jueves el niño lo aborda a usted como docente orientador de la institución, le cuenta que la madre le grita cuando no hace caso a lo que ella le manda y constantemente le dice que él “no hace nada bien”. Adicionalmente, manifiesta que su padre todas las noches llega borracho y lo golpea, con la exigencia explícita de que “no le diga a nadie porque más duro le pego y lo saco del colegio”. El niño también le dice que no le gusta estudiar, pero va al colegio porque “acá me dan de comer y si me pegan mis compañeros, yo a ellos sí les doy un puño”.

¿De qué manera usted intervendría en esta situación, teniendo en cuenta la petición del niño al decirle que no le cuente a nadie?

¿A cuáles organismos institucionales y/o estatales acudiría para proteger al niño garantizándole el Derecho a la Protección y a la Educación?

¿Qué acciones y estrategias relacionadas propondría con la problemática presentada para incluirlas en el Proyecto Educativo Institucional PEI?

¿Cómo mediaría el conflicto que se presenta entre el niño con los compañeros, y el profesor de Educación Física con miras a obtener una solución pacífica y un adecuado clima escolar?

EJEMPLO DE CASO DE ESTUDIO DOCENTE DE AULA

Camilo es un niño de 7 años de edad, actualmente tiene dificultades con el seguimiento de instrucciones además no realiza las actividades de clase ni las tareas que le son asignadas; el profesor ha intentado hablar con el niño y sentarlo al frente del salón pero las conductas disruptivas continúan, también se intentó contactar a sus padres sin obtener respuesta ;Camilo en ocasiones realiza las actividades pero lo hace de manera incompleta lo cual genera que se retrase el desarrollo de las clases, el docente ha identificado que a Camilo le agrada la clase de sociales y le gusta colorear.

Como docente de aula ¿Qué estrategias utilizaría para aumentar el interés de Camilo en las clases?

¿Por qué cree que las estrategias utilizadas en el caso no han funcionado?

Ante la evidente falta de interés de los padres por involucrarse en el proceso de Camilo ¿Cuáles serían las redes de apoyo a las cuales usted acudiría?

**PARA MAYOR INFORMACION COMUNIQUESE AL TELEFONO CALL CENTER 57 (1)
2117924 - Universidad de Pamplona**