

GUIA DE ORIENTACION AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACION DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

Para los aspirantes inscritos a los empleos denominados Líder de Programa, Líder de Proyecto, Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría, Comisario de Familia y Comandante de Tránsito de la Alcaldía de Medellín que hayan superado previamente las etapas de verificación de requisitos mínimos, la prueba sobre competencias básicas y funcionales.

CONVOCATORIA N° 429 de 2016 - ANTIOQUIA

UNIVERSIDAD DE PAMPLONA
Bogotá, abril de 2019



INDICE

INTRODUCCION.....	3
MARCO TEORICO	5
MARCO LEGAL	6
PARTICIPANTES DEL PROCESO DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA	7
LA PRUEBA DE ENTREVISTA	8
DURACION Y ESTRUCTURA DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA	9
EJEMPLO DE ESTUDIO DE CASO PARA LA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS.	11
POBLACIÓN DE APLICACIÓN PRUEBA DE ENTREVISTA	12
COMPETENCIAS A EVALUAR EN LA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS.....	13
CARÁCTER Y VALOR PORCENTUAL DE LA ENTREVISTA	18
CITACIÓN A LA PRUEBA DE ENTREVISTA	19
REQUISITOS GENERALES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA	20
ASPIRANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD	23
CAUSALES DE ANULACION DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA	24
PUBLICACION DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA	25

INTRODUCCION

El artículo 7 de la Ley 909 de 2004, establece: *“Naturaleza de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio”.*

Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de su misión de garantizar, a través del mérito, que las entidades públicas cuenten con servidores de carrera competentes y comprometidos con el logro de los objetivos institucionales y de los fines del Estado, expidió el Documento Compilatorio del Acuerdo No. CNSC - 20161000001356 del 12 de agosto de 2016 dando apertura a la Convocatoria N°. 429 de 2016 – Antioquia, a través de los Acuerdos Nos. 20161000001406 del 29 de septiembre de 2016 y 20161000001476, para convocar a concurso abierto de méritos para la provisión de cuatro mil novecientos veintisiete (4.927) vacantes de la planta de personal de algunas entidades públicas del Departamento de Antioquia pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, de conformidad con las vacantes definitivas reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), distribuidas en dos mil seiscientos sesenta y dos (2.662) empleos.

En el Artículo 5° **PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROCESO.** *“Las diferentes etapas de la Convocatoria estarán sujetas a los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos, eficacia y eficiencia.”*

En virtud de sus competencias legales y acorde a lo establecido por el Artículo 30 de la Ley 909 de 2004, la CNSC suscribió el Contrato de Prestación de Servicios N° 281 con la Universidad de Pamplona, Institución de Educación Superior acreditada, encargada de desarrollar todas las etapas del concurso.

Por ello la CNSC y la Universidad de Pamplona presentan la Guía de Orientación al Aspirante para la presentación de la Prueba de Entrevista, la cual tiene los siguientes objetivos:

- Exponer a los aspirantes el objetivo y el procedimiento a emplear en la aplicación de la prueba de entrevista.
- Presentar a los aspirantes un ejemplo del método de caso, que les permita conocer la aplicabilidad de la tipología de entrevista establecida en la Convocatoria N° 429 de 2016 - Antioquia

MARCO TEÓRICO



Para la aplicación de la prueba de entrevista, es importante tener en cuenta lo contemplado en documento compilatorio de los acuerdos de la Convocatoria N°. 429 de 2016 – Antioquia, en el artículo **55°. PRUEBA DE ENTREVISTA**. “.. *tiene como propósito analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el empleo a proveer y con los principios y valores organizacionales de la Entidad; además el compromiso institucional, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales que influyen en el adecuado desempeño laboral*”.

La Prueba de entrevista será aplicada únicamente a los aspirantes que hayan optado por inscribirse a los empleos denominados Líder de Programa, Líder de Proyecto, Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría, Comisario de Familia y Comandante de Tránsito de la Alcaldía de Medellín y que superen la prueba escrita de competencias funcionales.

La prueba de entrevista tiene carácter **CLASIFICATORIO**, se calificará en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales y su resultado será ponderado con base en el quince por ciento (15%) asignado a esta prueba, según lo establecido en el párrafo 2° del artículo 30° del Documento Compilatorio de los acuerdos contentivos de la Convocatoria N° 429 de 2016 - Antioquia.

MARCO LEGAL

La Universidad de Pamplona desarrollará la prueba de entrevista, fundamentada en las normas que le son aplicables a las entidades, de la Convocatoria N° 429 de 2016 – Antioquia. De este modo el abordaje de las Competencias Laborales, mediante la prueba de entrevista, se hará a partir del siguiente Marco legal:

1. Constitución Política.
2. Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
3. Ley 1437 de 2011. Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
4. Decreto - Ley 760 de 2005, *por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la CNSC para el cumplimiento de sus funciones.*
5. Decreto – Ley 785 de 2005. *“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”*
6. Decreto 1083 de 2015: “por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública”
7. Demás normas concordantes, que garanticen el respeto de los principios orientadores del proceso de selección.
8. Normas sobre creación de las Entidades que forman parte de la Convocatoria No. 429 de 2016 – Antioquia y las del sector en el que se encuentran
9. Decreto 4500 de 2005 “Por el cual se reglamenta el artículo 24 de la ley 443 de 1998 y la Ley 909 de 2004.
10. Los estándares desarrollados por la comunidad científica para este tipo de pruebas y que promueven el uso racional y ético de las mismas.
11. Ley 1310 de 2009 y sus resoluciones reglamentarias.



PARTICIPANTES DEL PROCESO DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

Los actores centrales de este proceso son:

- **Los entrevistados:** aspirantes inscritos a los empleos denominados Líder de Programa, Líder de Proyecto, Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría, Comisario de Familia y Comandante de Tránsito de la Alcaldía de Medellín y que superen la prueba escrita de competencias funcionales, se aplicará la prueba de Entrevista. de la Convocatoria N°. 429 de 2016 – Antioquia.
- **Los entrevistadores:** psicólogos profesionales con experiencia en procesos de selección, designados por la Universidad de Pamplona.



LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La Prueba de Entrevista tiene como propósito analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el empleo a proveer y con los principios y valores organizacionales de la Entidad; además el compromiso institucional, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales que influyen en el adecuado desempeño laboral.

La prueba de entrevista por competencias se realiza mediante el Método de Análisis Situacional; que es una técnica de evaluación de competencias que tiene como fundamento la observación y registro de las conductas generadas por una persona a través de la lectura de casos de tipo situacional similares a los contextos que posiblemente el aspirante pueda enfrentar en el desarrollo del empleo o rol a ocupar.

Se aplicará la técnica de dinámica de grupo, por medio del análisis de un caso, buscando la resolución práctica de situaciones que representan problemas, es decir, que no existen soluciones equivocadas, sino diferentes perspectivas de abordaje que podrían presentarse en el ejercicio de las funciones de los empleos convocados.

Durante esta dinámica los aspirantes ponen de manifiesto sus capacidades y áreas de oportunidad siendo evidenciadas, registradas y calificadas por los psicólogos entrevistadores de acuerdo con dimensiones o descripciones del comportamiento y el perfil del cargo.

DURACION Y ESTRUCTURA DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA



La entrevista por competencias tendrá una duración aproximada de sesenta (60) minutos distribuidos de la siguiente manera:

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 asigna la ubicación a los aspirantes.
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.	
Dinámica Grupal	30 minutos	Los aspirantes, socializan y discuten el caso de manera grupal, con el objetivo de llegar a un consenso.	Se invita a los aspirantes a llevar a cabo la discusión grupal del caso.
Cierre	1 minuto	Uno de los entrevistadores, da por terminada la entrevista y agradece la participación a los aspirantes.	Se les informa a los aspirantes que los resultados de la entrevista se publicarán en la página de la CNSC.
Calificación	10 minutos	Los entrevistadores individualmente registran en los formatos correspondientes la calificación con su respectiva firma.	

EJEMPLO DE ESTUDIO DE CASO PARA LA ENTREVISTA

A continuación, encontrará un caso situacional; para realizar el análisis individual, los aspirantes contarán con quince (15) minutos. Posteriormente, y durante 30 minutos (tiempo que depende del número de personas que se presenten a la entrevista) se llevará a cabo una discusión del caso de manera grupal, donde debe socializar y discutir, con el objetivo de dar respuesta a las preguntas y llegar a un consenso sobre el caso.

CASO SITUACIONAL

En una entidad pública, de acuerdo con las políticas institucionales, se ha ordenado la implementación de los medios tecnológicos en todos los comunicados internos entre dependencias, a través de un correo institucional y el uso de los canales virtuales que se encuentran en la página de internet de la Entidad. Para el logro de este objetivo se solicita al proveedor, dar inducción a todo el personal; Se evidencia que los empleados muestran resistencia en esta nueva forma de comunicación, manifestando que esto demorará más los procesos, debido a que consideran que aún no tienen la experticia para el manejo del aplicativo, mencionan que es mejor llevar los comunicados en físico a cada una de las dependencias y radicarlos personalmente ya que esto lo han realizado por años y no han tenido problemas.

Usted realiza una reunión con su equipo de trabajo y detecta que uno de sus subalternos, el más antiguo de su dependencia, es quien ésta oponiéndose al cambio y esto hace que los demás le sigan.

1. Usted es el responsable en su dependencia de la implementación de todas las directrices y políticas, ¿qué acciones realizaría para lograr que los canales de comunicación sean eficaces y seguir los lineamientos dados?
2. ¿Teniendo en cuenta que la resistencia y la inconformidad por parte de las personas de su área, son inducidos por la persona más antigua de la dependencia, ¿qué estrategia utilizaría para lograr que este funcionario cambie de actitud?

POBLACIÓN PARA APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La Universidad de Pamplona, aplicará la etapa de la prueba de entrevista, en la ciudad de Medellín a los aspirantes inscritos a los empleos denominados Líder de Programa, Líder de Proyecto, Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría, Comisario de Familia y Comandante de Tránsito de la Alcaldía de Medellín que hayan superado previamente las etapas de verificación de requisitos mínimos, la prueba sobre competencias básicas y funcionales de la Convocatoria N°. 429 de 2016 – Antioquia

La prueba de entrevista se realizará para los empleos del nivel profesional, que le corresponden funciones de coordinación, supervisión, control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.



COMPETENCIAS A EVALUAR EN LA ENTREVISTA

La metodología está diseñada para evaluar las Competencias Comportamentales Comunes al servidor público, así como las Competencias Comportamentales del Nivel Profesional. Las competencias por evaluar mediante la Prueba de Entrevista por competencias serán las determinadas por el Decreto 1083 de 2015:

-Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. ➤ Asume la responsabilidad por sus resultados. ➤ Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos. ➤ Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan. ➤
ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general. ➤ Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
	<p>conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad. ➤ Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas. ➤ Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.
TRANSPARENCIA	<p>Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. ➤ Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora. ➤ Demuestra imparcialidad en sus decisiones. ➤ Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables. ➤ Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y la prestación del servicio.
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	<p>Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. ➤ Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. ➤ Apoya a la organización en situaciones difíciles. ➤ Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.

-Competencias comportamentales de Nivel Profesional:

NIVEL	COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
NIVEL PROFESIONAL	APRENDIZAJE CONTINUO	Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprender de la experiencia de otros y de la propia. ➤ Se adapta y aplica nuevas tecnologías que se implanten en la organización. ➤ Aplicar los conocimientos adquiridos a los desafíos que se presentan en el desarrollo del trabajo. ➤ Investigar, indagar y profundizar en los temas de su entorno área de desempeño. ➤ Reconocer las propias limitaciones y las necesidades de mejorar su preparación. ➤ Asimilar nueva información y su correcta aplicación.
	EXPERTICIA PROFESIONAL	Aplicar el conocimiento profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analizar de un modo sistemático y racional los aspectos del trabajo, basándose en la información relevante. ➤ Aplicar reglas básicas y conceptos complejos aprendidos. ➤ Identificar y reconocer con facilidad las causas de los problemas y sus soluciones. ➤ Clarificar datos o situaciones complejas. ➤ Planear, organizar y ejecutar múltiples tareas tendientes a alcanzar resultados institucionales.
	TRABAJO EN EQUIPO Y COLABORACIÓN	Trabajar con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cooperar en distintas situaciones y comparte información. ➤ Aportar sugerencias, ideas y opiniones. ➤ Expresar expectativas positivas del equipo o miembros del mismo. ➤ Planificar las propias acciones teniendo

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

		consecución de metas institucionales comunes.	<p>en cuenta la repercusión de las mismas para la consecución de los objetivos grupales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Establece diálogo directo con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. ➤ Respeta criterios dispares y distintas opiniones del equipo.
NIVEL PROFESIONAL	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ofrecer respuestas alternativas. ➤ Aprovechar las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas. ➤ Desarrollar nuevas formas de hacer y tecnologías. ➤ Buscar nuevas alternativas de solución y arriesgarse a romper esquemas tradicionales. ➤ Iniciar acciones para superar los obstáculos y alcanzar metas específicas.
	LIDERAZGO DE GRUPOS DE TRABAJO	Asumir el rol de orientador y guía de un grupo o equipo de trabajo, utilizando la autoridad con arreglo a las normas y promoviendo la efectividad en la consecución de objetivos y metas institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Establecer los objetivos del grupo de forma clara y equilibrada. ➤ Asegurar que los integrantes del grupo compartan planes, programas y proyectos institucionales. ➤ Orientar y coordinar el trabajo del grupo para la identificación de planes y actividades a seguir. ➤ Facilitar la colaboración con otras áreas y dependencias. ➤ Escuchar y tener en cuenta las opiniones de los integrantes del grupo. ➤ Gestionar los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas. ➤ Garantizar los recursos necesarios para poder cumplir con las metas propuestas. ➤ Garantizar que el grupo tenga la información necesaria. ➤ Explicar las razones de las decisiones.
	TOMA DE DECISIONES	Elegir entre una o varias alternativas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elegir alternativas de solución efectiva y suficiente para atender los asuntos

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

		<p>para solucionar un problema y tomar las acciones concretas y consecuentes con la elección realizada.</p>	<p>encomendados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Decidir y establecer prioridades para el trabajo del grupo. ➤ Asumir posiciones concretas para el manejo de temas o situaciones que demandan su atención. ➤ Efectuar cambios en las actividades o en la manera de desarrollar sus responsabilidades cuando detecta dificultades para su realización o mejores prácticas que pueden optimizar el desempeño. ➤ Asumir las consecuencias de las decisiones adoptadas. ➤ Fomentar la participación en la toma de decisiones.
--	--	---	---

CARÁCTER Y VALOR PORCENTUAL DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

Se establece el carácter y valor porcentual en el Documento Compilatorio de los acuerdos contentivos de la Convocatoria N°. 429 de 2016 - Antioquia. ARTÍCULO 55° PRUEBA DE ENTREVISTA “La entrevista tiene carácter clasificatorio, se calificará en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales y su resultado será ponderado con base en el quince por ciento (15%) asignado a esta prueba.

En la prueba de entrevista por competencias, los tres (3) profesionales psicólogos que participan como entrevistadores, en forma individual, calificarán a cada uno de los aspirantes de acuerdo con su desempeño en la misma. La calificación será consignada por cada entrevistador, teniendo en cuenta la escala de calificación, en el formato diseñado para el proceso.

Las calificaciones registradas por cada uno de los tres (3) psicólogos entrevistadores, serán sumadas y promediadas en el aplicativo de acuerdo con la siguiente escala:

ESCALA DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE MÁXIMO
A. NO SE EVIDENCIA EN EL ASPIRANTE LA COMPETENCIA	25
B. SE EVIDENCIA EN EL ASPIRANTE LA COMPETENCIA EN UN NIVEL BAJO	50
C. SE EVIDENCIA EN EL ASPIRANTE LA COMPETENCIA EN UN NIVEL BÁSICO	75
D. SE EVIDENCIA EN EL ASPIRANTE LA COMPETENCIA EN UN NIVEL MÁXIMO	100



CITACIÓN A LA PRUEBA DE ENTREVISTA

El 22 de abril de 2019, por medio de la página web se informó que la prueba de Entrevista se realizaría del **02 al 08 de mayo de 2019**, y que el **30 de abril** del presente año, a través del Sitio Web de la CNSC, se indicaría el sitio y hora de aplicación de la prueba.

Los aspirantes son citados con una hora de diferencia.

- La entrevista por competencias es de manera grupal (máximo cinco (5) aspirantes por sala).



REQUISITOS GENERALES PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

ANTES DE LA ENTREVISTA

- Consulte su citación a partir del 30 de abril en el aplicativo de SIMO.
- Conozca con anterioridad el lugar de aplicación de la prueba para evitar inconvenientes o retrasos el día de la entrevista
- Preséntese con treinta (30) minutos de antelación a la hora de la entrevista
- Aspirante que llegue después de la hora citada, no podrá realizar esta etapa de entrevista.
- Preséntese sin acompañante al sitio asignado de la entrevista (salvo que el aspirante tenga alguna situación de discapacidad que lo obligue a contar con ayuda para su desplazamiento)
- Lleve a las entrevistas la citación impresa la que puede descargar de la página www.cnsc.gov.co en el link del concurso.
- 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.



IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

- No está permitido el consumo de alimentos durante la prueba, o la realización de actividades diferentes a la aplicación de la prueba.
- No se permitirá la presentación de la prueba a los aspirantes en los siguientes casos:
 - A) Presentarse en estado de embriaguez, bajo efectos de estupefacientes o sustancias alucinógenas, ni haber ingerido bebidas alcohólicas mínimo con ocho (8) horas de anterioridad.
 - B) El aspirante No debe haber tomado medicamentos diferentes a los que tenga ordenados por prescripción médica.
- En el lugar de la entrevista debe presentarse al coordinador logístico al cual podrá identificar con facilidad mediante una escarapela.
- Presente el documento de identificación. Los documentos válidos serán: original de la cédula de ciudadanía con holograma (documento vigente) o pasaporte original; en caso de pérdida de la cédula se permitirá el ingreso con la contraseña expedida por la Registraduría debidamente diligenciada con su respectiva huella dactilar.



- El coordinador le indicará los pasos a seguir para identificarse. y lo familiarizará con los instrumentos electrónicos que se usarán como la cámara de grabación.
- Firme el registro de asistencia e identificación, el cual contiene, además, el consentimiento informado para la grabación de la entrevista, autorizando a la CNSC y la Universidad de Pamplona, para que los resultados arrojados por esta prueba sean estrictamente confidenciales y de uso exclusivo de la Convocatoria N° 429 de 2016 – Antioquia
- Se le dará a conocer un jingle de capacitación, previo a la entrevista el cual le permitirá un acercamiento operativo de la misma.
- El coordinador logístico le informará en qué momento debe pasar al lugar de la entrevista y le asignará una escarapela con su nombre que deberá portar durante el desarrollo de esta en un lugar visible.

1. DURANTE LA ENTREVISTA

- Está prohibido tomar fotos o realizar grabaciones en el sitio de la prueba.
- Una vez que ingrese a la sala de entrevista, no podrá salir de ella salvo por una razón justificada, la cual será evaluada y aprobada por los entrevistadores.
- Una vez ubicado el grupo en el puesto indicado se iniciará la entrevista.



- 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 psicólogos entrevistadores participantes del proceso. El no respetar los tiempos establecidos dificultará el adecuado desempeño de los participantes en el proceso.
- En caso de que el aspirante abandone la entrevista sin haber dado el cierre de esta, se entenderá que desiste del proceso de evaluación en esta etapa de la prueba de entrevista.
- Está prohibido retirar o llevarse algún tipo de material del sitio de presentación de la entrevista.

ASPIRANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Para todos los aspirantes que en el proceso de inscripción señalaron una situación de discapacidad, la Universidad de Pamplona ha realizado el proceso de contactarlos por medio de correo electrónico para verificar su situación y así, dar el tratamiento adecuado y contar con el personal capacitado que les permita a estos aspirantes tener facilidad de acceso al salón de entrevista.

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 le dará la información o se le 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 personas.
- La utilización o manipulación de dispositivos electrónicos durante el desarrollo de la prueba de entrevista.
- Desacato a las reglas de aplicación impartidas y a las orientaciones dadas por los Psicólogos evaluadores.
- No cumplir con los requisitos establecidos para la prueba de entrevista.



PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La publicación de resultados preliminares será el día **13 de mayo de 2019** en la página web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO “Convocatoria No. 429 de 2016 –Antioquia”, y en la página de la Universidad de Pamplona.

Las reclamaciones respecto de los resultados **SOLO** serán recibidas a través del aplicativo dispuesto en la página de la CNSC. www.cnsc.gov.co y/o enlace: SIMO.

El plazo para realizar las reclamaciones es de cinco (5) días hábiles que van del **14 al 20 de mayo de 2019**, en consonancia con lo establecido en el artículo 13° del Decreto Ley 760 de 2005.

En el caso de que el aspirante solicite en la etapa de reclamaciones acceso al material de aplicación, la misma se llevará a cabo el **21 de mayo de 2019** y para el efecto la Comisión informará por medio del aplicativo SIMO el lugar y hora en que el mismo se realizara y el complemento a la reclamación se podrá realizar del **22 al 23 de mayo de 2019** en la mencionada plataforma tecnológica - SIMO.

De conformidad con lo establecido en el documento compilatorio de los acuerdos contentivos de la Convocatoria N° 429 de 2016 – Antioquia, ene le **ARTÍCULO 61°. RESULTADOS DEFINITIVOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.** “*Los resultados definitivos de esta prueba se publicarán en la página web www.cnsc.gov.co y/o enlace: SIMO, y en la de la universidad de Pamplona. Para conocer los resultados, los aspirantes deben ingresar al aplicativo, con su usuario y contraseña*”.

