

Convocatoria 432 de 2016

Servicio Geológico Colombiano

Guía de Orientación al Aspirante

Prueba de Entrevista



Bogotá, D.C., febrero de 2018

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

Contenido

1.Introducción.....	3
2.Marco normativo.....	3
3. Referentes Conceptuales	5
4.Propósito de la prueba de entrevista.....	6
5.A quienes se aplica la prueba de entrevista.....	6
6.Metodología	6
<i>A.CÓDIGO DE ETICA DE LA ENTIDAD.....</i>	<i>9</i>
<i>B.HABILIDADES Y APTITUDES</i>	<i>12</i>
<i>C.INTERESES Y MOTIVACIONES</i>	<i>15</i>
7.Estructura de la prueba	16
8.Aspectos técnicos de la prueba.....	17
9.Calificación de la Prueba	17
10.Recomendaciones para el ingreso a la prueba.....	17
11.Sugerencias para la presentación de la prueba.....	18
12.Modelo de Estudio de Caso.....	19
14.Modelo Dilema Moral	20
15.Resultados de la prueba.....	21
16.Reclamaciones sobre los resultados de la prueba.	21
17.Bibliografía.....	21

GUIA DE ORIENTACION AL ASPIRANTE PRUEBA DE ENTREVISTA CONVOCATORIA 432 de 2016 SGC

1. Introducción

La presente guía tiene como objetivo brindar información clara y precisa a los aspirantes que superaron las pruebas escritas de competencias básicas, funcionales y comportamentales, sobre la forma como se llevará a cabo la prueba de entrevista en la Convocatoria 432 de 2016 – SGC.

En el presente documento, se encuentra el sustento normativo que soporta la aplicación de la prueba, así como los criterios técnicos y metodológicos para la calificación de la misma.

No obstante a lo anterior, es importante que los aspirantes citados lean de manera cuidadosa las instrucciones y recomendaciones a tener en cuenta para el día de presentación de la prueba de entrevista.

2. Marco normativo

DE ORDEN CONSTITUCIONAL

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos 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.

Así mismo, el artículo 130 de la Carta dispone: *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

DE ORDEN LEGAL

- Ley 909 de 2004, *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
- Decreto Ley 785 de 2007, *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.*
- Ley 30 de 1992, *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.*
- Ley 115 de 1994, *Por la cual se expide la ley general de educación.*
- Ley 190 de 1995,
- Ley 749 de 2002, modificada por la Ley 962 de 2005, *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica.*

DE ORDEN REGLAMENTARIO

- Decreto 1083 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.*
- Decreto 2020 de 2006, *Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo.*
- Decreto 4904 de 2009, *Por el cual se reglamenta la organización, oferta funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.*

Y los Acuerdos de Convocatoria

No. 20161000001366 del 17 de agosto de 2016 modificado por el Acuerdo No. 2016000001386 del 07 de septiembre de 2016.

3. Referentes Conceptuales

La entrevista es una técnica de selección que permite recoger, contrastar y validar información sobre los candidatos, en la que se produce un intercambio de información principalmente a través de la comunicación verbal, en la cual existen dos roles bien definidos, el del entrevistador y el del entrevistado, situación en la que el primero intenta obtener información sobre opiniones, ideas, aptitudes, actitudes, etc., del segundo y éste responde e intenta adecuarse a las demandas del primero. (Martorell, M.1999 p.13).

La entrevista es un método de evaluación estandarizado que permite a través de preguntas situacionales o simulaciones de comportamiento observar participantes de manera similar, como se comporta en su vida cotidiana o en un ambiente laboral. Esta técnica permite indagar aspectos no medibles ni observables por otras técnicas de evaluación, además facilita conocer personalmente al aspirante.

Las pruebas o instrumentos de selección en el sector público tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de los mismos, respecto de las competencias requeridas para desempeñar con eficacia las funciones y las responsabilidades de un cargo. La valoración de estos factores se hará entre otros con la prueba de entrevista, la cual deberá responder a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados.

En éste sentido, conforme a lo establecido en el artículo 39 del Acuerdo de Convocatoria 432 de 2016 SGC, la entrevista es “(...) un proceso de evaluación que permite conocer, analizar y valorar información importante de los candidatos. En él se evidencian aspectos relacionados con la conducta, aptitudes, principios, ética, valores, intereses y motivaciones y competencias requeridas para un determinado puesto de trabajo, a fin de prever la adaptación del candidato tanto al puesto de trabajo como a la entidad (...)”.

De otra parte, de acuerdo con el decreto 1083 de 2015, las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes al empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

En éste orden de ideas, la entrevista por competencias es aplicada por los expertos en selección de personal, a fin de determinar los valores anteriormente descritos y las competencias requeridas para un determinado puesto de trabajo, a fin de prever

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

la adaptación del aspirante tanto al puesto de trabajo como a la entidad, proceso que trae más ventajas para el candidato y es más eficaz en la predicción del desempeño laboral.

4. Propósito de la prueba de entrevista

Conocer, analizar y valorar información importante en los aspirantes que superaron las pruebas escritas en la Convocatoria 432 de 2016 – SGC. En la entrevista se evidencian aspectos relacionados con la conducta, aptitudes, principios, ética, valores, intereses y motivaciones requeridas para el empleo al cual se encuentra inscrito el aspirante, conforme a la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC, a fin de prever su adaptación tanto al puesto de trabajo como a la entidad

5. A quienes se aplica la prueba de entrevista

La prueba de entrevista se aplica a los aspirantes que superaron las pruebas sobre competencias básicas y funcionales en la Convocatoria 432 de 2016 – SGC, de los niveles Profesional, técnico y asistencial.

6. Metodología

Para la prueba de entrevista, se definió como metodología el “Análisis de casos y Dilemas Morales”, la cual consiste en plantearle a los aspirantes situaciones simuladas que evocan la demostración de comportamientos que evidencian las competencias requeridas para el desempeño exitoso del empleo al cual aspiran conforme a los requerimientos del mismo y de la entidad, de tal manera que puedan demostrar el nivel de competencia que poseen. Esta metodología permite predecir cómo actuará en el futuro el aspirante en una situación real al interior del Servicio Geológico Colombiano.

La metodología en mención, hace parte de la entrevista estructurada, la cual se basa en una serie de preguntas predeterminadas e invariables que deben responder los aspirantes.

Con esta metodología se minimizan los márgenes de error a la hora de seleccionar y conocer mejor a los aspirantes, detectar sus dificultades y fortalezas al simular varias situaciones que se pueden representar el contexto laboral cotidiano.

Por otra parte, al ser aplicada por un número plural de entrevistadores, permite identificar y valorar con un mayor grado de validez, la recurrencia, solidez y

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

consistencia de las competencias del aspirante, así como, predecir su desempeño futuro al interior del SGC. Los entrevistadores valorarán las competencias de los aspirantes con base en la guía de observación definida para tal fin, la cual contiene los comportamientos que se esperan observar en el desarrollo del proceso.

Frente a la valoración de los dilemas morales debemos citar a **Kohlberg**, quien afirma “Una de las funciones de la conciencia moral es la de formular juicios sobre lo que debemos hacer o tenemos que rechazar. De este modo llega a la conclusión que si bien las normas morales o los valores de una cultura pueden ser diferentes de los de otra, los razonamientos que los fundamentan siguen estructuras o pautas parecidas.

Kohlberg considera que el desarrollo moral de una persona pasa por tres grandes niveles —el Pre convencional, el Convencional y el Post convencional— cada uno de ellos contiene dos estadios o etapas, es decir, en total, seis estadios de madurez creciente y con razonamientos morales diferentes así:

Nivel Pre convencional

En éste nivel las normas son una realidad externa que se respetan sólo atendiendo las consecuencias (premio, castigo) o el poder de quienes las establecen. No se ha entendido, aún, que las normas sociales son convenciones por un buen funcionamiento de la sociedad. Este nivel integra a los dos siguientes estadios.

Estadio 1. Obediencia y miedo al castigo

El estadio en el cual se respetan las normas por obediencia y por miedo al castigo. No hay autonomía sino heteronomía: agentes externos determinan qué hay que hacer y qué no. Es el estadio propio de la infancia, pero hay adultos que siguen toda su vida en este estadio: así el delincuente que sólo el miedo le frena.

Estadio 2. Favorecer los propios intereses

El estadio en el cual se asumen las normas si favorecen los propios intereses. El individuo tiene por objetivo hacer aquello que satisface sus intereses, considerando correcto que los otros también persigan los suyos. Las normas son como las reglas de los juegos: se cumplen por egoísmo. Se entiende que si uno no las cumple, no le dejarán jugar. Es un estadio propio del niño y de las personas adultas que afirman: «te respeto si me respetas», «haz lo que quieras mientras no me molestes».

Guía de Orientación al Aspirante Prueba de Entrevista Convocatoria N° 432 de 2016

Nivel Convencional

En este nivel, las personas viven identificadas con el grupo; se quiere responder favorablemente en las expectativas que los otros tienen de nosotros. Se identifica como bueno o malo aquello que la sociedad así lo considera. Este nivel integra el estadio 3 y el estadio 4.

Estadio 3. Expectativas interpersonales

En este estadio las expectativas de los que nos rodean ocupan el puesto del miedo al castigo y de los propios intereses. Nos mueve el deseo de agradar, de ser aceptados y queridos. Hacer lo correcto significa cumplir las expectativas de las personas próximas a un mismo. Es un estadio que se da en la adolescencia pero son muchos los adultos que se quedan en él. Son gente que quieren hacerse amar, pero que se dejan llevar por las otras: los valores del grupo, las modas, lo que dicen los medios de comunicación.

Estadio 4. Normas sociales establecidas

Es el estadio en el cual el individuo es leal con las instituciones sociales vigentes; para él, hacer lo correcto es cumplir las normas socialmente establecidas para proporcionar un bien común. Aquí comienza la autonomía moral: se cumplen las normas por responsabilidad. Se tiene conciencia de los intereses generales de la sociedad y éstos despiertan un compromiso personal. Constituye la edad adulta de la moral y se suele llegar bien superada la adolescencia. Kohlberg considera que éste es el estadio en el cual se encuentra la mayoría poblacional.

Nivel Post Convencional

Es el nivel de comprensión y aceptación de los principios morales generales que inspiran las normas: los principios racionalmente escogidos pesan más que las normas. Le componen el estadio 5 y el estadio 6.

Estadio 5: Derechos prioritarios y contrato social

Es el estadio de la apertura al mundo. Se reconoce que además de la propia familia, grupo y país, todos los seres humanos tienen el derecho a la vida y a la libertad, derechos que están por encima de todas las instituciones sociales o convenciones. La apertura al mundo lleva, en segundo lugar, a reconocer la relatividad de normas y valores, pero se asume que las leyes legítimas son sólo aquellas obtenidas por consenso o contrato social. Ahora bien, si una norma va contra la vida o la libertad, se impone la obligación moral de no aceptarla y de enfrentarse a ella.

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

Estadio 6: Principios éticos universales

Se toma conciencia que hay principios éticos universales que se han de seguir y tienen prioridad sobre las obligaciones legales e institucionales convencionales. Se obra con arreglo a estos principios porque, como ser racional, se ha captado la validez y se siente comprometido a seguirlos. En este estadio impera la regla de oro de la moralidad: *"hacer al otro lo que quiero para mí"*. Y se tiene el coraje de enfrentarse a las leyes que atentan a los principios éticos universales como el de la dignidad humana o el de la igualdad. Es el estadio moral supremo, el de Gandhi, de Martin Luther King y el de todas las personas que viven profundamente la moralidad.

Es así como teniendo en cuenta lo descrito anteriormente se ha planeado una entrevista que evaluará grupalmente los comportamientos frente a un caso y de manera individual la respuesta que el Aspirante dé frente al dilema planteado.

Para la construcción tanto de los casos como de los dilemas nos basamos en 3 focos a saber:

- a. Código de ética de la entidad
- b. Habilidades y aptitudes
- c. Intereses y motivaciones

A. CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ENTIDAD

Teniendo en cuenta que los principios rectores del SGC, son el referente ideal para la relación y convivencia entre los servidores de la entidad, se tendrán en cuenta los valores éticos que se describen a continuación. Cada valor está asociado a prácticas, actitudes, hábitos y comportamientos específicos a los que se comprometen los servidores en la cotidianidad de sus interacciones, para el cumplimiento de los deberes y compromisos institucionales.

COMPROMISO

Disposición para apropiarse de los objetivos y retos de la institución, con el fin de alcanzar las metas establecidas en ciencia y tecnología.

Actuar con compromiso es:

- Tener sentido de pertenencia
- Reconocer el impacto de la contribución a los objetivos y la misión
- Cumplir con las directrices y políticas de la institución
- Asumir una participación activa

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

- Cumplir con las directrices y políticas de la institución

HONESTIDAD

Comportamiento que permite que en nuestro quehacer diario actuemos con justicia, verdad, eficiencia, eficacia y transparencia, fieles a los principios éticos que guían nuestra conducta y la de las demás personas.

Actuar con honestidad, es:

- Seguir las orientaciones de su Código de Ética.
- Declararse impedidos de actuar en procesos donde existe conflicto de intereses.
- Ser coherentes entre lo que decimos y hacemos.
- Divulgar documentos e información veraz y confiable, dando los créditos respectivos.
- Promover entre los grupos de interés el uso de los servicios y socializar lo que hacemos.

RESPECTO

Reconocimiento que se hace, en el trato con los demás, de la legitimidad del otro y el valor de las diferencias.

Actuar con respeto, es:

- Tratar a los demás en la misma forma como nos gustaría que nos trataran a nosotros.
- Ponerse en el lugar del otro para comprenderlo mejor.
- Tratar sin discriminación a todas las personas, sin ejercer señalamiento alguno por edad, sexo, afiliación política o religiosa, orientación sexual y raza.
- Argumentar posiciones propias de manera amable y constructiva.
- Valorar el tiempo y las actividades de los demás.
- Comunicarse asertivamente, reconociendo los intereses comunes y valorando las diferencias como oportunidades para crecer y construir juntos el devenir.
- Reconocer positivamente la pluralidad de conceptos, opiniones y enfoques, propios de un ambiente laboral asociado al conocimiento, la ciencia y la tecnología.

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

CONFIANZA

Esperanza firme que genera en los demás la seguridad de que somos personas veraces, competentes e interesadas en su bienestar.

Se logra la confianza, cuando:

- Se procese siempre con transparencia, objetividad e imparcialidad.
- Se cumple sistemáticamente con los objetivos, metas y políticas trazadas por la entidad, y con las expectativas de la comunidad y demás partes interesadas.
- Se evalúa y selecciona en forma transparente y objetiva a los proveedores, contratistas y personal.
- Se logra la credibilidad en la comunidad científica, y demás interesados en los servicios que ofrece la entidad.

VOCACIÓN DE SERVICIO

Disposición a satisfacer las necesidades de los grupos de interés, de manera amable, diligente y oportuna.

Se actúa con vocación de servicio, cuando:

- Se reconoce las necesidades de las partes interesadas y nos esforzamos por satisfacerlas.
- Se dispone a decirles a los compañeros lo que necesitamos de ellos y a escuchar lo que ellos necesitan de nosotros.
- Somos amables, diligentes y oportunos en el suministro de información, buscando satisfacer las necesidades de los grupos de interés.
- Damos soluciones creativas, efectivas y oportunas a los requerimientos de las partes interesadas.

PARTICIPACIÓN

Capacidad e interés para formar parte de una acción o actividad y ayudar a que otros también lo hagan, generando y aprovechando espacios para la construcción colectiva de manera coordinada y conjunta.

Se logra la participación, cuando:

- Se postulan por iniciativa propia para formar parte de alguna gestión a la que han sido convocados.
- Hacen aportes desinteresados que enriquezcan una discusión y análisis de grupo, y estimulan a otros a hacerlos.

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

- Promueven espacios abiertos y productivos de intercambio y discusión sobre ciencia, tecnología e innovación.
- Trabajan en equipo para realizar una mejor gestión del conocimiento con todos los que participan, para el beneficio general de la comunidad y no del particular.

RESPONSABILIDAD

Disposición para responder por los actos y compromisos adquiridos con el mejor esfuerzo y por convicción, dándoles valor agregado a los procesos en los cuales están participando.

Actuar con responsabilidad, es:

- Dar cumplimiento a las funciones del cargo con eficacia y eficiencia.
- Analizar los resultados de las actividades y hacerles seguimiento.
- Utilizar los recursos indispensables en las actividades diarias.
- Responder por la calidad de los datos e información suministrada por la entidad y la utilizarlos en forma racional.
- Usar la tecnología informática como herramienta que contribuya a ser más eficiente en el trabajo.
- No justificar errores o debilidades en las acciones o actividades.

B. HABILIDADES Y APTITUDES

De otra parte, se evaluarán las siguientes habilidades y aptitudes conforme al nivel al cual corresponda el empleo:

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

NIVEL PROFESIONAL

HABILIDAD/APTITUD	PUNTAJE MÁXIMO	PESO TOTAL
Aprendizaje Continuo: Adquiere y desarrolla permanentemente, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacional	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10.</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	15%
Trabajo en equipo y colaboración: Trabaja con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10.</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	15%
Creatividad e innovación: Genera y desarrolla ideas y soluciones	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10.</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	15%
Intereses y Motivación	ESTADIO 1 = 1-5	15%
	ESTADIO 2 = 6-10	
	ESTADIO 3 = 11-15	
NIVEL DE DESARROLLO DE VALORES (DILEMA)	ESTADIO 1 = 1-8	40%
	ESTADIO 2 = 9-17	
	ESTADIO 3 = 18-26	
	ESTADIO 4 = 27-34	
	ESTADIO 5 = 35-40	

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

NIVEL TÉCNICO

HABILIDAD / APTITUD	PUNTAJE MÁXIMO	PESO TOTAL
Trabajo en equipo: Trabaja con otros para conseguir metas comunes	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10 .</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	25%
Creatividad e innovación: Presenta ideas novedosas y puede concretarlas en acciones	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10 .</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	15%
Intereses y Motivación	ESTADIO 1 = 1-5	20%
	ESTADIO 2 = 6-10	
	ESTADIO 3 = 11-15	
NIVEL DE DESARROLLO DE VALORES (DILEMA)	ESTADIO 1 = 1-8	40%
	ESTADIO 2 = 9-17	
	ESTADIO 3 = 18-26	
	ESTADIO 4 = 27-34	
	ESTADIO 5 = 35-40	

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

NIVEL ASISTENCIAL

HABILIDAD / APTITUD	PUNTAJE MÁXIMO	PESO TOTAL
Manejo de la información: Maneja con respeto las informaciones personales e institucionales de que dispone.	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10 .</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	15%
Relaciones interpersonales: Estable y mantiene relaciones de trabajo amistosas y positivas, basadas en la comunicación abierta y fluida y en el respeto por los demás.	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1-7</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 8 A 15</p>	15%
Colaboración: Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales	<p>Cuando el aspirante presenta una (1) conducta asociada el puntaje es BAJO = 1 a 5</p> <p>Cuando el Aspirante presenta hasta dos (2) conductas asociadas el puntaje es MEDIO = 6 a 10 .</p> <p>Cuando el Aspirante presenta entre tres (3) conductas asociadas el puntaje es ALTO = 11 a 15</p>	15%
Intereses y Motivación	ESTADIO 1 = 1-5	15%
	ESTADIO 2 = 6-10	
	ESTADIO 3 = 11-15	
NIVEL DE DESARROLLO DE VALORES (DILEMA)	ESTADIO 1 = 1-8	40%

C. INTERESES Y MOTIVACIONES

Estudios científicos de la motivación humana han demostrado que existe un alto grado de interés e inquietud del hombre por entender y explicar su propia existencia. Es decir, la motivación es el “motor” que conlleva a que los seres humanos realicen de la mejor manera sus tareas en el trabajo.

Las motivaciones son diferentes para cada persona, pues a cada uno lo mueve una razón diferente. La motivación de Juan no será la misma que la de Pedro; sin embargo, según estudios en el país, se han identificado dos tipos de niveles:

Cubrir necesidades elementales: Para muchas personas, satisfacer esta necesidad es una motivación y esta suele ser la más común. Muchas personas trabajan exclusivamente para comer, vestirse, beber, etc.

Cubrir necesidades “secundarias”: Una vez has satisfecho las primeras, pasas a la siguiente escala. Aquí encuentras necesidades como el reconocimiento, prestigio social, afecto de personas cercanas, etc.

En este orden de ideas, lo que se pretende es conocer las motivaciones e intereses en los aspirantes.

7. Estructura de la prueba

El desarrollo de la prueba de entrevista se realizará en un tiempo de 65 minutos los cuales estarán distribuidos de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	TIEMPO
Presentación	5 minutos
Desarrollo de la entrevista	35 minutos
Exposición Conclusiones del caso	10 minutos
Dilema	5 minutos
Respuesta individual al Dilema	10 minutos

Los jurados dispondrán del tiempo necesario para la calificación individual de cada uno de los aspirantes.

8. Aspectos técnicos de la prueba

La prueba de entrevista se aplicará en grupos máximo de 5 aspirantes y tres entrevistadores expertos en la materia. El desarrollo de la misma, tendrá una duración de 65 minutos.

La entrevista será grabada en medio magnetofónico, grabación que se conservará en el archivo del concurso por un término no inferior a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de expedición de la lista de elegibles.

El jurado dejará constancia escrita de las razones que soportará las calificaciones bajas obtenidas por los aspirantes.

9. Calificación de la Prueba

Conforme a lo establecido en el artículo 39 del Acuerdo de Convocatoria No. 20161000001366 del 17 de agosto de 2016 modificado por el Acuerdo No. 2016000001386 del 07 de septiembre de 2016, la entrevista, tiene carácter clasificatorio y será aplicada a los aspirantes que hayan superado la prueba de competencias básicas y funcionales en las siguientes ciudades: Bogotá, D.C, Santiago de Cali, Medellín, Bucaramanga, Manizales, San Juan de Pasto y Popayán.

La prueba de entrevista, se calificará numéricamente en escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales y su resultado será ponderado con un porcentaje del diez por ciento (10%) asignado a esta prueba, conforme a lo establecido en el artículo 30° del presente Acuerdo.

A continuación se relacionan las competencias que serán evaluadas en la prueba de entrevista.

10. Recomendaciones para el ingreso a la prueba

El aspirante citado debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones.

- No se permite el ingreso de acompañantes, solo pueden ingresar los aspirantes citados al lugar, fecha y hora indicada en la citación.

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

- Debe presentarse con 30 minutos de antelación de la hora indicada en la citación.
- Presentar al momento del ingreso a la prueba, documento de identificación válido (cédula de ciudadanía, pasaporte o contraseña con foto y huella), si usted no acredita alguno de estos documentos, no podrá presentar la prueba.
- Es importante que éste atento a las indicaciones de los jurados.
- Al sitio de la prueba no se permitirá el ingreso de ningún tipo de armas, como tampoco de dispositivos electrónicos, video o audio grabación, ni teléfonos celulares, audífonos, computadores portátiles, agendas digitales, cámaras fotográficas o cualquier otro medio de comunicación o dispositivo electrónico.
- No se permite el ingreso de bolsos, maletines, hojas, libros, carpetas, revistas, cuadernos ni anotaciones, etc. En caso de portarlos, deberán dejarlos en la sala de los delegados.
- Cualquier intento de fraude, copia de prueba, sustracción de material, suplantación de persona o infracción de las indicaciones contenidas en esta guía y la informada por los coordinadores y personal de logística en el sitio, puede traer consecuencias de tipo legal y disciplinaria.

11. Sugerencias para la presentación de la prueba

Antes de la Entrevista

- Verifique con anterioridad el sitio de citación así como las posibilidades de traslado y transporte hacia el mismo.
- Descanse el día previo a la prueba, evite trasnochar.
- Llegue 30 minutos antes de la hora de la cita.
- Su presentación personal es importante.

Durante la Entrevista

- Salude a los jurados y demás concursantes que hacen parte de su grupo.
- Escuche con atención a los entrevistadores o jurados.
- Procure mantener control emocional.
- Responda clara y concretamente, sea honesto.

- Demuestre respeto por todos los actores del proceso.

12. Modelo de Estudio de Caso

A continuación se presenta un modelo para la prueba de entrevista, a través del cual se busca evaluar la conducta, aptitudes, principios, ética, valores, intereses y motivaciones y competencias requeridas para un determinado puesto de trabajo.

CASO

En la entidad se le ha encargado al Área de Tecnología, el desarrollo y la implantación de un nuevo software que facilite la atención de quejas y reclamos en el Área de Servicio al Usuario debido a que en el último trimestre los tiempos de respuesta a las reclamaciones de los usuarios así como la cantidad de quejas recibidas se ha aumentado considerablemente.

La responsable de dicho proyecto cuenta con cuatro meses para el desarrollo y puesta en marcha del nuevo software, así como para la capacitación que deben realizar a los funcionarios del Área de Servicio al Usuario que harán uso del nuevo sistema.

El Área de Tecnología está conformada por la líder del equipo de trabajo quien tiene a su cargo dos ingenieros de sistemas y 4 técnicos y el Área de Servicio al Usuario por 20 funcionarios de los cuales la mayoría cuenta con una antigüedad superior a 10 años.

Estos funcionarios realizan sus labores mediante el registro de información en un Excel y consideran que así funcionan bien y que no requieren ningún cambio.

Descripción del proceso:

A continuación se les pide que contesten las preguntas (2 por caso) y realicen las actividades que vienen al final de la entrevista. Estas preguntas les ayudarán a analizar aún más la situación y condiciones de los personajes, así como proponer soluciones a la situación presentada.

Para el caso anterior las preguntas y acciones que se solicitan son:

¿Cómo debe organizar la líder del equipo de trabajo del Área de Tecnología el desarrollo e implantación del software para asegurar el resultado?

Usted ha sido designado para liderar el proceso de desarrollo e implementación del software. ¿Cómo considera que se debe organizar el proceso para asegurar el resultado esperado?

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

¿Qué estrategias debe implementar el equipo de tecnología para lograr que los funcionarios de Atención al Usuario faciliten el desarrollo del proyecto y así alcanzar las metas de mejoramiento del servicio que tiene la entidad?

El desarrollo de este caso por parte de los aspirantes, permite a cada uno de los jurados, valorar las competencias objeto de evaluación en cada nivel.

14. Modelo Dilema Moral

El ejercicio final es leer un dilema moral en el cual ellos puedan dar de manera individual una respuesta para poder reconocer en qué estadio según Kolbert se encuentran. En este ejercicio la idea es que ellos simplemente den su respuesta para que los jurados puedan definir el estadio en el cual se encuentra la respuesta del aspirante y de esta manera puntuar su respuesta.

A continuación un ejemplo:

DILEMA:	<p><i>Si Usted encuentra dos personas que están en condición de habitante de calle, una es un menor de edad y otra una persona adulta mayor y usted decide ayudar a una de estas, el argumento a utilizar es: 1. Ayuda al menor de edad ya que es la persona que tiene la vida por delante y requiere más apoyo. 2. Ayuda a la persona que es adulto mayor ya que es una responsabilidad social ayudar a los más débiles. 3. Buscaría a otra persona que me permitiera ayudar a las dos personas a tiempo ya que ambas merecen atención. 4. Intentaría ayudar a alguna de manera independiente a si lo logro o no.</i></p>
----------------	--

“Por favor de las alternativas leídas usted debe escoger la que más le sea acorde con su forma de pensar y debe justificar su respuesta.”

“Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas y que sus argumentos son valiosos y respetables”.

La calificación del dilema moral estará dentro de los siguientes estadios los cuales tendrán un peso porcentual del 40% de la evaluación.

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

ESTADIO 1	ESTADIO 2	ESTADIO 3	ESTADIO 4
El participante evidencia un bajo desarrollo de la competencia demostrando comportamientos, actitudes y creencias diferentes a las que se delimita tanto en las funciones esperadas como en la disposición frente a la competencia que se está evaluando.	El participante no demuestra de forma clara la manera en la que el valor se relaciona con la competencia a evaluar. No obstante demuestra tener conocimiento acerca del valor y reporta sus acepciones más no su funcionalidad.	El participante evidencia que su comportamiento frente a la competencia a analizar es coherente con lo que describe el valor. No obstante se evidencia que su condición de apropiación del valor es parcial y se circunscribe únicamente a los entornos laborales más no es un hecho generalizado	El participante evidencia un alto compromiso con las funciones y el valor evidenciado. Adicionalmente se observa que el valor se ha interiorizado lo cual permite demostrar que su comportamiento ético, referido al valor, dentro y fuera de la organización es permanente y demostrable.

15. Resultados de la prueba

La publicación de los resultados de la prueba será a partir de la fecha que disponga la CNSC, que será publicada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a través del Sistema SIMO.

16. Reclamaciones sobre los resultados de la prueba

Las reclamaciones que se presenten frente a los resultados de la prueba de entrevista, se recibirán a través del Sistema SIMO y se decidirán exclusivamente por la Fundación Universitaria del Área Andina. El plazo para realizar las reclamaciones es de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de los resultados, en los términos del artículo 13° del Decreto Ley 760 de 2005.

17. Bibliografía

- Decreto 1083 de 2015, *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*
- Ley 30 de 1992, *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.*

Guía de Orientación al Aspirante
Prueba de Entrevista
Convocatoria N° 432 de 2016

- Ley 115 de 1994, *Por la cual se expide la ley general de educación.*
- Ley 190 de 1995, ***Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.***
- Ley 749 de 2002, *modificada por la Ley 962 de 2005, Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica.*
- Decreto 2020 de 2006, *Por medio del cual se organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo.*
- Decreto 4904 de 2009, *Por el cual se reglamenta la organización, oferta funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.*
- El acuerdo Normativo 20161000001366 de 2016 “Por el cual se convoca a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema de Carrera Administrativa del Servicio Geológico Colombiano.
- Acuerdo normativo 20161000001386 de 2016 por el cual se modifican los artículos 18, 46, 47, 48 y 49 del Acuerdo No 20161000001366 del 17 de agosto de 2016, a través del cual se convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal al pertenecientes al Sistema de Carrera Administrativa del Servicio Geológico Colombiano.
- Manual de funciones del Servicio Geológico Colombiano.
- Código de ética Servicio Geológico Colombiano

DESEAMOS ÉXITOS EN SU PRUEBA.