

# CONVOCATORIA 434 DE 2016

## EDUCACION, CULTURA Y DEPORTE

### Guía de Orientación al Aspirante

### Pruebas de Entrevista



Bogotá D.C., abril de 2018



coldeportes

MINEDUCACIÓN

MINCULTURA



## Contenido

Introducción .....	3
1. Marco normativo .....	3
2. Referentes Conceptuales .....	4
3. Propósito de la prueba de entrevista. ....	5
4. A quienes se aplica la prueba de entrevista. ....	5
5. Metodología.....	6
6. Estructura de la prueba .....	10
7. Aspectos técnicos de la prueba.....	11
8. Calificación de la Prueba .....	11
9. Competencias a evaluar para los empleos de nivel Profesional Especializado .....	12
10. Recomendaciones para el ingreso a la prueba .....	12
11. Sugerencias para la presentación de la prueba .....	13
12. Modelo de Estudio de Caso.....	13
13. Modelo Dilema Moral.....	14
14. Resultados de la prueba. ....	17
15. Reclamaciones sobre los resultados de la prueba.....	17
16. Bibliografía .....	17



## Introducción

La presente guía tiene como objetivo brindar información clara y precisa a los aspirantes de nivel Profesional Especializado del Ministerio de Educación Nacional que superaron las pruebas escritas de competencias básicas, funcionales y comportamentales en la Convocatoria 434 de 2016, sobre la forma como se llevará a cabo la prueba de entrevista.

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.

## 1. 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*".

### 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

Acuerdo No. 2016000001396 del 16 de septiembre de 2016, modificado parcialmente por los Acuerdos No. 20161000001496 del 12 de Diciembre de 2017 y 20171000000026 del 2 de febrero de 2017.

## 2. 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 434 de 2016 - MEN, 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 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.

### 3. Propósito de la prueba de entrevista

Conocer, analizar y valorar información importante en los aspirantes de nivel Profesional Especializado del Ministerio de Educación Nacional, que superaron las pruebas escritas en la Convocatoria 434 de 2016. En la entrevista se evidencian aspectos relacionados con la conducta, aptitudes, principios, ética, valores, intereses, motivaciones y competencias requeridas para el empleo al cual se encuentra inscrito el aspirante, conforme a los empleos ofertados por el MEN, a fin de prever su adaptación tanto al puesto de trabajo como a la entidad

### 4. A quienes se aplica la prueba de entrevista

La prueba de entrevista se aplica a los aspirantes de nivel Profesional Especializado del Ministerio de Educación Nacional que superaron las pruebas sobre competencias básicas, funcionales y comportamentales de la Convocatoria 434 de 2016.



## 5. 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 Ministerio de Educación Nacional.

Esta metodología hace parte de la entrevista estructurada la cual se basa en una serie de fases predeterminadas e invariables que deben realizar los aspirantes.

Con esta metodología se minimizan los márgenes de error a la hora de seleccionar y conocer mejor a los aspirantes, detectar sus debilidades y fortalezas al simular varias situaciones que 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 consistencia de las competencias del aspirante. Los entrevistadores valorarán las competencias de los aspirantes con base en la guía de observación definida, 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. En total seis estadios de madurez creciente y con razonamientos morales diferentes.

### 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



coldeportes

MINEDUCACIÓN

MINCULTURA



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».

### 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 uno 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



coldeportes

MINEDUCACIÓN

MINCULTURA



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.

#### 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 el código de ética del Ministerio de Educación Nacional, el cual orienta la conducta de los servidores públicos (funcionarios y contratistas) de la entidad con los grupos de interés con los que interactúa, promoviendo el bienestar particular y colectivo.

### Principios Éticos

En el marco de la Ética Pública, los servidores del Ministerio de Educación Nacional asumen que los siguientes Principios Éticos son sus creencias básicas sobre las formas correctas para desempeñar la función pública, que se constituyen en premisas de todas sus actuaciones; estos son:

1. El interés general prevalece sobre el interés particular.



coldeportes

MINEDUCACIÓN

MINCULTURA



2. Los bienes y recursos públicos están destinados exclusivamente para asuntos de interés general.
3. La finalidad del Ministerio de Educación Nacionales garantizar el derecho a la educación de todos los colombianos, a través del cumplimiento de sumisión.
4. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
5. Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.
6. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

## Valores

Los Valores Éticos del Ministerio de Educación son las formas de ser y de actuar de los servidores públicos que son consideradas altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los Principios Éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral. Los Valores Éticos del Ministerio de Educación Nacional a evaluar son:

**Servicio:** Disposición y actitud en el desarrollo de la función pública para satisfacer con excelencia las necesidades y requerimientos del cliente externo e interno.

- Somos serviciales cuando reconocemos las características y requerimientos de los clientes externo e internos para atender sus necesidades con buena disposición, calidad, oportunidad, pertinencia y sin discriminación.

**Transparencia:** Dar a conocer el proceso y los resultados de la gestión en forma clara, veraz y oportuna.

- Somos transparentes cuando ponemos a disposición de los diferentes grupos de interés información clara, completa, veraz y oportuna sobre nuestra gestión y rendimos cuentas públicas sobre el cumplimiento de la misión del Ministerio y sobre la ejecución de los recursos.

**Participación:** Propiciar espacios para la toma de decisiones y la realización de acciones conjuntas.

- Participamos y generamos participación cuando tomamos parte activa y responsable en el desarrollo de propuestas y decisiones que nos encaminen al cumplimiento de la misión institucional y promovemos espacios para la consulta y concertación de intereses y necesidades con los diferentes actores sociales.



**Colaboración:** Apoyar la labor de otros mediante el trabajo conjunto, con el fin de alcanzar un objetivo común.

- Somos colaboradores cuando nos proponemos metas comunes y trabajamos en equipo para conseguirlas y apoyamos las tareas de nuestros compañeros en situaciones de contingencia.

Para cada uno de estos factores, se diseñaran unos estadios de calificación, los cuales se convierten en la rúbrica a fin que los entrevistadores puedan tener un marco de referencia más cercano a lo que puedan observar a lo largo de la prueba de entrevista, teniendo como referencia la observación de valores, mediante la herramienta de dilemas morales.

<b>ESTADIO 1</b>	<b>ESTADIO 2</b>	<b>ESTADIO 3</b>	<b>ESTADIO 4</b>
El participante evidencia un bajo nivel de conocimiento e identificación con el valor evaluado, muestra comportamientos, actitudes y creencias diferentes a las que se esperan de quien posee dicho valor.	El participante evidencia conocimiento sobre el valor evaluado, sin embargo, en sus comportamientos, actitudes y creencias demostradas en la entrevista no se plasma la aplicación de valor en forma funcional y práctica.	El participante evidencia conocimiento, así como comportamientos, actitudes y creencias que son coherentes con algunos de los aspectos del valor a evaluado. Se observa una apropiación parcial de dicho valor.	El participante evidencia conocimiento, así como comportamientos, actitudes y creencias que son coherentes con el valor evaluado así como su apropiación y aplicación a diferentes situaciones.
Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto
0 a 25,99	26 a 49,99	50 a 69,99	70-100

## 6. 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:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>
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.

## 7. Aspectos técnicos de la prueba

La prueba de entrevista se aplicará los días **5 y 6 de mayo** en la ciudad de Bogotá, y el **5 de mayo** en Santiago de Cali, Bucaramanga y Medellín, 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.

## 8. Calificación de la Prueba

Conforme a lo establecido en Acuerdo No. 2016000001396 del 16 de septiembre de 2016, modificado parcialmente por los Acuerdos No. 20161000001496 del 12 de Diciembre de 2017 y 20171000000026 del 2 de febrero de 2017, la entrevista, tiene carácter clasificatorio y será aplicada a los aspirantes de nivel Profesional Especializado que hayan superado la prueba de competencias básicas, funcionales y comportamentales del MEN en las siguientes ciudades: Bogotá, D.C, Santiago de Cali, Medellín y Bucaramanga.

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 29 del Acuerdo No. 2016000001396 del 16 de septiembre de 2016, modificado parcialmente por los Acuerdos No. 20161000001496 del 12 de Diciembre de 2017 y 20171000000026 del 2 de febrero de 2017.

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



## 9. Competencias a evaluar para los empleos de nivel Profesional Especializado

COMPETENCIA	PUNTAJE MÁXIMO	PESO TOTAL
<b>Experticia profesional</b> Aplica el conocimiento profesional en la resolución de problemas y puede transferirlo a su entorno laboral.	BAJO-MEDIO-ALTO	15%
<b>Trabajo en equipo y colaboración</b> Trabaja con otros de forma conjunta y de manera participativa, integrando esfuerzos para la consecución de metas institucionales comunes	BAJO-MEDIO-ALTO	15%
<b>Creatividad e innovación</b> Genera y desarrolla ideas y soluciones	BAJO-MEDIO-ALTO	15%
<b>Intereses y Motivación</b>	ESTADIO 1	15%
	ESTADIO 2	
	ESTADIO 3	
<b>NIVEL DE DESARROLLO DE VALORES (DILEMA)</b>	ESTADIO 1	40%
	ESTADIO 2	
	ESTADIO 3	
	ESTADIO 4	

## 10. Recomendaciones para el ingreso a la prueba

- No se permite el ingreso de acompañantes, solo pueden ingresar los aspirantes citados al lugar, fecha y hora indicada en la citación.
- El aspirante debe presentarse con 30 minutos de antelación de la hora indicada en la citación.
- El aspirante debe presentar 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 un colegio localizado en la capital del país no se ha podido ejecutar con éxito un proyecto escolar, impulsado por la entidad, orientado a mejorar las habilidades en lecto-escritura de sus estudiantes.



coldeportes

MINEDUCACIÓN

MINCULTURA



Se ha observado que el ambiente laboral ha generado obstáculos para el desarrollo del proyecto. Se evidencian tensiones y diferencias de enfoques en cómo realizar las actividades del proyecto por parte de los profesores, quienes se encuentran divididos en dos grupos:

Un primer grupo conformado por los profesores más antiguos del colegio, quienes son menos tendientes a la acción, la exploración y la innovación. El segundo grupo, conformado por profesores más jóvenes, más inquietos y dispuestos a transformar y a tomar riesgos.

Usted ha sido designado por la entidad para liderar la puesta en marcha de este proyecto en el colegio, teniendo un plazo de tres (3) meses para alcanzar avances significativos.

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

- ¿Qué estrategias implementaría para alcanzar el objetivo que le han encomendado?
- ¿Cuál sería su propuesta para evitar este tipo de problemas en situaciones similares?

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

**13. 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 Kohlberg 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:

<b>DILEMA</b>	Usted está contratado para asesorar un proceso organizacional y en el desarrollo de esta actividad se da cuenta que un funcionario está cometiendo un error grave de manera reiterativa.
	Usted decide no denunciarlo ni corregirlo ya que:
	<b>ALTERNATIVAS:</b>
	La labor de usted es asesorar más no supervisar el desarrollo de un proceso de unos subalternos.

	Sus acciones adicionales no representarán aumento en su salario, por lo cual no gana nada denunciando o corrigiendo.	
	Los errores de otros no son su responsabilidad. El jefe directo de esta persona, es el responsable de hacer las correcciones.	

***“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.”***

***También se le dirá:***

***“Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas y que sus argumentos son valiosos y respetables, si usted considera que puede haber otra opción de respuesta, está permitido darla”.***

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

<b><u>ESTADIO 1</u></b>	<b><u>ESTADIO 2</u></b>	<b><u>ESTADIO 3</u></b>	<b><u>ESTADIO 4</u></b>
El participante evidencia un bajo nivel de conocimiento e identificación con el valor evaluado, muestra comportamientos, actitudes y creencias diferentes a las que se esperan de quien posee dicho valor.	El participante evidencia conocimiento sobre el valor evaluado, sin embargo, en sus comportamientos, actitudes y creencias demostradas en la entrevista no se plasma la aplicación de valor en forma funcional y práctica.	El participante evidencia conocimiento, así como comportamientos, actitudes y creencias que son coherentes con algunos de los aspectos del valor evaluado. Se observa una apropiación parcial de dicho valor.	El participante evidencia conocimiento, así como comportamientos, actitudes y creencias que son coherentes con el valor evaluado así como su apropiación y aplicación a diferentes situaciones.

Adicionalmente, a fin de evaluar los factores de intereses y motivación, se tendrá en cuenta el desarrollo del desempeño de los aspirantes durante toda la sesión de entrevista.

## INTERESES Y MOTIVACIONES



coldeportes



MINEDUCACIÓN



MINCULTURA



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 de los aspirantes en el desarrollo de la sesión.

Cabe aclarar que los estadios van a ser usados en el caso de evaluación de los valores, y no es lo mismo que los niveles de calificación; el primero se toma como un descriptor de los escenarios en los cuales podemos ubicar el nivel de desarrollo de los valores o factores a ser evaluados del aspirante y el segundo es la calificación cuantitativa que se le puede otorgar, es por ellos que se indicó en el formato de calificación los valores para nivel bajo (1.00- 50.99), medio (51.00.00- 69.99) y alto (70.00-100.00), y otra cosa son los pesos porcentuales, con lo cual se traslada la calificación a esos porcentajes para que sumado nos dé un total del 100%.

CALIFICACIÓN PARA INTERESES Y MOTIVACIÓN		
ESTADIO 1	ESTADIO 2	ESTADIO 3
El aspirante evidencia un bajo nivel de energía en la expresión sus ideas y en la realización de sus acciones.	El aspirante evidencia un nivel de energía promedio en la expresión de sus ideas y en la realización de sus acciones.	El aspirante evidencia un alto nivel de energía en la expresión de sus ideas y en la realización de sus acciones.
Su actitud frente a diversos temas es poco positiva.	Su actitud frente a algunos temas tratados y actividades es positiva y frente a otros muestra cierto nivel de apatía.	Muestra un criterio firme y se muestra entusiasta, con actitud positiva frente a los diversos temas tratados y actividades. Sus acciones y actitudes son consecuentes con sus ideas.
(1-50.99)	(51,00 -69,99)	(70,00-100,00)

## 14. 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.

## 15. 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.

## 16. 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.*
- 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.*



Guía de Orientación al Aspirante - Pruebas de Entrevista  
Convocatoria N° 434 de 2016  
Educación, Cultura y Deporte

- Acuerdo 20161000001396 de 2016, “Por el cual se convoca a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal y pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de las Entidades Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Cultura y el Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del tiempo- COLDEPORTES, Convocatoria 434 de 2016, EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE”.
- Acuerdo normativo 20161000001496 del 12 de Diciembre de 2016 por el cual se modifican los artículos 1, 2, 3, y 11 del Acuerdo No 20161000001396 del 16 de Septiembre de 2016.
- Acuerdo normativo 2017100000026 del 2 de febrero de 2017 por el cual se precisa y corrigen los artículos 29 y 31 del Acuerdo 20161000001396 de 2016 del 16 de septiembre de 2016.
- Código de ética del Ministerio de Educación Nacional.

¡LE DESEAMOS ÉXITO EN SU PRUEBA!



coldeportes



MINEDUCACIÓN



MINCULTURA

