



# GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA EL ASPIRANTE

## Prueba de Entrevista

PROCESO DE SELECCIÓN DIRECTORES  
REGIONALES Y SUBDIRECTORES DE  
CENTRO SENA 2023



Escuela Superior de  
Administración Pública



## Contenido

1. Introducción .....	4
2. Prueba, Carácter y Ponderación .....	5
3. Entrevista .....	5
4. Competencias a Evaluar en la Entrevista .....	7
5. Proceso de Calificación de la Prueba .....	8
6. Citación a la Prueba de Entrevista .....	9
7. Metodología de Aplicación .....	9
8. Recusaciones de los Entrevistadores .....	12
9. Recomendaciones Generales .....	13



# Bienvenido

El presente documento es la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Entrevista del Proceso de Selección Directores Regionales y Subdirectores de Centro del Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA 2023.



## 1. Introducción

El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA fue creado a través de la Ley 119 de 1994, como un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y cuya estructura funcional se encuentra determinada por el Decreto 249 de 2004.

Con relación al cargo de Director Regional, el artículo 23 del Decreto 249 de 2004 establece que las Direcciones Regionales y la Dirección del Distrito Capital serán ejercidas por un Director de libre remoción, quien es representante del Director General. En cuanto a su elección, se adelantará mediante ternas seleccionadas en un proceso meritocrático y será escogido por el correspondiente Gobernador del Departamento, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política.

En cuanto al cargo de Subdirector de Centro, el artículo 26 del mencionado Decreto 249 de 2004 establece que estos son funcionarios de libre remoción por parte del Director General del SENA. Igualmente, su nombramiento deberá realizarse mediante un proceso de selección meritocrático, sujeto a veeduría ciudadana, en el que se efectúe una selección de por lo menos tres (3) candidatos por cada Centro.

Al respecto, el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 señala que los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción; no obstante, en la provisión de tales empleos los nominadores deberán sujetarse a lo señalado en el artículo 49, que indica que la competencia profesional es un criterio que prevalece en el nombramiento en empleos de naturaleza gerencial, sin perjuicio de la facultad discrecional, y atendiendo a criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, en el que se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

En concordancia, el artículo 2.2.13.1.2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, determina que “Los empleos de libre nombramiento y remoción que hayan sido calificados por la Ley 909 de 2004 como de Gerencia Pública, sin perjuicio de la discrecionalidad que los caracteriza, se proveerán por criterios de mérito, capacidad y experiencia, mediante cualquiera de los procedimientos previstos en la mencionada ley”.

Con fundamento en lo anterior, el SENA profirió las Resoluciones 1-01554 y 1-01555 de 2023, mediante las cuales se ordena la apertura de los procesos de selección para conformar las ternas con las cuales se proveerán los empleos de gerencia pública del SENA para 107 cargos de Subdirector Grado 02 y 22 cargos de Director Regional. En dichas resoluciones se informó que los procesos de selección serán adelantados por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, como operador del proceso teniendo en cuenta las condiciones generales y particulares, y los términos indicados en los documentos anexos a esta Resolución. Así mismo, la ESAP adelantará todas las fases del proceso, emitirá las respuestas a las reclamaciones que sean elevadas en el transcurso de este y llevará a cabo las actuaciones administrativas que sean necesarias.



Por lo tanto, la ESAP presenta la Guía de Orientación al Aspirante para la presentación de entrevista, con el fin de informar las generalidades y características de las pruebas a aplicar, así como los lineamientos y disposiciones logísticas de la jornada de aplicación.

## 2. Prueba, Carácter y Ponderación

Según lo establece el artículo 6.1. del anexo de convocatoria de las resoluciones 01-01554 y 01-01555 de 2023 emitidas por el SENA, las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes y establecer una clasificación de estos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones y responsabilidades de los cargos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad acorde con los parámetros establecidos en la **Tabla 1**.

*Tabla 1. Distribución de las pruebas del Proceso de selección meritocrático para los cargos de Director Regional y Subdirector de Centro*

Clase de prueba	Carácter	Mínimo Aprobatorio	Peso dentro del Concurso/ %
Prueba de conocimientos	Eliminatorio	60/100	40 %
Prueba de habilidades blandas o socioemocionales	Clasificatorio	NA	20 %
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	NA	25 %
Prueba oral (Entrevista)	Clasificatorio	NA	15 %
<b><i>TOTAL</i></b>			<b><i>100</i></b>

Los puntajes obtenidos en cada clase de prueba tienen una ponderación diferenciada. La fase de **Prueba Escrita** (que fue aplicada el 22 de octubre de 2023) estuvo compuesta por la aplicación de la *prueba de conocimientos* y la *prueba de habilidades blandas o socioemocionales*, las cuales, en conjunto, tienen una ponderación del 60 % dentro del 100 % total de las pruebas (40 % y 20 % respectivamente).

Es importante resaltar que la prueba de conocimientos es de carácter eliminatorio, es decir, los aspirantes deberán superar el puntaje mínimo aprobatorio para continuar en las siguientes etapas del proceso. Por esta razón, si un aspirante obtuvo una puntuación menor a 60 puntos en la prueba escrita de conocimientos, quedará eliminado y, por ende, no será citado a presentar prueba de entrevista, la cual es de carácter clasificatorio y tiene un valor porcentual dentro del proceso del 15%.

## 3. Entrevista

De acuerdo con Aragón (2002, citado en Morga, 2012), la entrevista puede definirse como:

*“una forma de encuentro, comunicación e interacción humana de carácter interpersonal e intergrupala (esto es, dos o más de dos personas), que se establece con la finalidad, muchas veces implícita, de intercambiar experiencias e información mediante el diálogo, la expresión de puntos de vista basados en la experiencia y el razonamiento, y el planteamiento de preguntas. Tiene objetivos prefijados y conocidos, al menos por el entrevistador. En la asignación de roles, el control de la situación o entrevista lo tiene el entrevistador. Implica la manifestación de toda la gama de canales de comunicación*



*humanos: verbal (oral), auditivo, cinestésico, táctil, olfativo, no verbal (gestual y postural) y paralingüístico (tono, volumen, intensidad y manejo del silencio).” (p. 11).*

Para el caso particular del proceso de selección meritocrático del SENA, se propone como una prueba idónea para recolectar información con la cual valorar las competencias, habilidades y actitudes requeridas para cumplir con las funciones de los cargos directivos (Alles, 2004).

En un proceso de selección, la entrevista se puede establecer como una situación concertada de interacción entre dos (2) o más personas, en la cual los entrevistados son evaluados respecto a ciertos aspectos considerados relevantes desde un marco legal y técnico. En esta interacción, los moderadores son los encargados de: informar al entrevistado sobre el objetivo, la duración y la metodología del encuentro; promover la interacción mediante preguntas, aclaraciones o confrontaciones y finalmente, los entrevistadores o jurados observan, identifican, registran y califican las verbalizaciones y comportamientos del entrevistado. Por su parte, el entrevistado es la persona que responde a las intervenciones del moderador presentando verbalizaciones y conductas.

En este marco, la entrevista ofrece a los aspirantes la posibilidad de mostrar su desempeño en competencias adicionales a las de los conocimientos propios del cargo, y a los entrevistadores la posibilidad de ampliar la información y corroborar sus apreciaciones sobre los candidatos, con el fin de emitir una valoración de estos de acuerdo con las funciones de los Directores Regionales y Subdirectores de Centro. Si bien existen diferentes tipos de entrevista, las cuales pueden variar de acuerdo con el contenido y el nivel de estructuración, en el presente proceso de selección se va a utilizar la *Entrevista Conductual Estructurada*. De acuerdo con Padrón (2015) y Salgado, Moscoso y Gorriti (2004), entre sus características principales, y por la cuales se destaca su utilidad se encuentran:

1. Las preguntas realizadas conllevan respuestas concretas con las cuales se podrán estimar las posibles conductas del candidato en el desempeño de sus labores en su puesto de trabajo. Esto se relaciona con el análisis previo de las funciones de los cargos y las características necesarias del trabajador que lo cubrirá.
2. Se hace uso del mismo tipo de preguntas a todos los candidatos, lo cual permite recoger la misma información con cada uno y, por ende, permite la comparabilidad de su desempeño.
3. Para la calificación de la entrevista se hace uso de escalas de valoración con anclajes conductuales (EVAS), en las cuales se presentan ejemplos de las conductas esperadas por una persona en un nivel de ejecución, lo cual orienta a los entrevistados para hacer una valoración más precisa y objetiva.
4. Se repite el mismo procedimiento con cada uno de los candidatos, lo que garantiza que la evaluación será la misma para todos los entrevistados.
5. Se requiere de una formación previa a los entrevistadores para garantizar la aplicación del protocolo en igualdad de condiciones, el conocimiento a profundidad de las características de las entrevistas, un entrenamiento específico acerca de la realización de las preguntas y la evaluación de los resultados obtenidos.
6. Para tomar decisiones con los resultados de las entrevistas es necesario haber concluido su realización y calificación. De esta manera se mitiga la influencia social y los juicios precipitados que implican decidir durante la entrevista misma.



Se espera que exista consistencia de las puntuaciones generadas por distintos entrevistadores sobre un mismo candidato, lo que se denomina como confiabilidad, es decir, bajo los mismos criterios de evaluación, la calificación de la entrevista será semejante entre los entrevistadores (Salgado, Moscoso y Gorriti, 2004).

Dentro de la entrevista conductual estructurada, también podemos encontrar diferentes tipos, dependiendo de la tarea que se le solicite al entrevistado (Padrón, 2015). Para el caso de este proceso de selección se hará uso de la entrevista situacional, en la que la tarea consiste en plantear una situación o caso y de allí conocer, a partir de las verbalizaciones y las conductas del entrevistado, el curso de acción más probable que el evaluado tomará si se enfrenta en la realidad a una situación similar.

Entre los diferentes tipos de entrevista, la entrevista estructurada, que cuenta con un procedimiento estándar para observar y obtener la información de los entrevistados, así como para evaluarla y emitir los juicios correspondientes (Campion, Palmer y Campion, 1997), suele ser la entrevista que tiene los indicadores más altos de confiabilidad y validez (Macan, 2009, p. 204-205; Salgado, Gorriti y Moscoso, 2007, p. 41 y Salgado, Moscoso y Gorriti, 2004, pp. 111-114).

En este sentido, diversas investigaciones han encontrado que, en el sector público, “la entrevista estructurada conductual es uno de los mejores predictores del desempeño laboral y presentan coeficientes de validez superiores a los de las entrevistas convencionales estructuradas, que muestran coeficientes de validez aceptables, y a los de las entrevistas convencionales no estructuradas, que no cuentan con niveles de validez suficientes” (Salgado y Moscoso, 2005; Taylor y Small, 2002 citados en Rodríguez, 2016, p.77).

## 4. Competencias a Evaluar en la Entrevista

Mediante las entrevistas se evaluarán cinco (5) competencias cuyas definiciones presentamos a continuación.

### 4.1.1 Gestión del desarrollo de personal

Se refiere a la capacidad de un líder para identificar y fomentar el crecimiento y desarrollo profesional de los miembros de su equipo. Esta competencia implica la habilidad para reconocer las fortalezas y debilidades tanto individuales como grupales, proporcionar retroalimentación constructiva, y crear oportunidades para el aprendizaje, desarrollo profesional y la mejora continua, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.

### 4.1.2 Comunicación efectiva

Es la capacidad de demostrar una sólida habilidad de comunicación; esta capacidad asegura una comunicación clara. Alienta a otros a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de los demás. En un concepto más amplio, comunicarse incluye saber escuchar y hacer posible que los demás tengan fácil acceso a la información que se posea.



## 4.1.3 Visión estratégica

Es la capacidad de anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.

## 4.1.4 Adaptación al cambio

Capacidad de modificar la conducta propia según los cambios en el entorno relacionados con dificultades o nueva información, para alcanzar los objetivos propuestos para cualquier tarea o actividad, asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios. Está asociado a la versatilidad en la adaptación a nuevas situaciones, contextos, medios y personas, de forma rápida y adecuada. Este proceso implica el análisis de la situación, la creación de planes alternativos, la comprensión de diferentes posturas o trabajar en áreas diferentes a las habituales.

## 4.1.5 Gerencia social

Se refiere a la competencia de un líder para promover el desarrollo social a través de un enfoque gerencial. Este enfoque se caracteriza por su objetivo de crear valor público mediante la gestión eficaz y eficiente de políticas y programas sociales. Implica una serie de habilidades y comportamientos que permiten al líder diseñar, implementar y evaluar iniciativas que aborden problemas sociales. Esto incluye la capacidad para trabajar de manera efectiva con una variedad de actores y navegar a través de complejidades contextuales y relaciones de poder.

## 5. Proceso de Calificación de la Prueba

Los entrevistadores contarán con una rúbrica de calificación en la que se presentan los criterios para puntuar a los aspirantes. Allí se presentarán las cinco (5) competencias evaluadas con los niveles de desempeño, de manera que cada entrevistador ubicará en su valoración a cada aspirante en un nivel de desempeño: bajo, medio, o alto de acuerdo con la respuesta suministrada.

Frente a cada una de las valoraciones, el entrevistador debe dejar registrado en la rúbrica, la puntuación acorde al nivel de desempeño y una apreciación cualitativa que justifique cada una de las puntuaciones que otorgue en cada competencia.

La calificación se realizará de manera individual, de forma tal que cada entrevistador contará con una rúbrica de calificación para cada uno de los entrevistados, la cual tendrá los mismos criterios y contenidos de referencia para todos los participantes de cada una de las mesas de entrevista.

El resultado de los entrevistadores se procesará algebraicamente para obtener la puntuación definitiva de entrevista, resultado que será ponderado con base en el 15%, valor asignado a esta prueba de carácter clasificatorio en el marco del proceso de selección.



## 6. Citación a la Prueba de Entrevista

Según lo establece el anexo de convocatoria de las resoluciones 01-01554 y 01-01555 de 2023 emitidas por el SENA, las citaciones se realizarán a través del correo electrónico registrado por el aspirante al momento de su inscripción, indicando fecha y hora, así como las condiciones técnicas necesarias para su realización.

Las citaciones serán enviadas al correo de los aspirantes hasta tres (3) días calendario previos al día de presentación, en este sentido las citaciones serán emitidas día tras día, según programación, garantizando a los aspirantes el plazo de notificación previamente mencionado.

Las entrevistas se realizarán desde el 30 de noviembre hasta el 15 de diciembre de 2023, las sesiones de entrevista se podrán programar de lunes a sábado dentro de la jornada de 7:00 a 18:00 en sesiones con franjas horarias de 08:00, 10:00, 14:00, 16:00. Cada aspirante participará un único día y en una única sesión.

Las eventuales variaciones sobre las condiciones para presentar las pruebas, debido a circunstancias administrativas, operativas y/o logísticas, se comunicarán mediante aviso informativo en el medio oficial de divulgación del proceso y/o se comunicarán a través de correo electrónico.

La entrevista será aplicada de manera **virtual**. Por ningún motivo se aceptarán solicitudes de reprogramación de la aplicación de la prueba de entrevista en fechas diferentes a la estipulada en la citación enviada. La duración estimada de la aplicación de la prueba de entrevista será de dos (2) horas y, por lo tanto, cada aspirante deberá disponer de este tiempo sin interrupciones para llevar a cabo la prueba.

Transcurridos diez (10) minutos después de la hora de inicio de la prueba de entrevista, no se permitirá el ingreso de aspirantes a la sala virtual. El aspirante que no se presente a la hora indicada en la respectiva citación y dentro del tiempo permitido se tendrá como **AUSENTE** y su calificación en la prueba de entrevista será de cero (0.00), tampoco habrá lugar a reprogramación.

Hasta dos (2) horas antes del inicio de su prueba de entrevista, se enviará a cada aspirante la invitación con el enlace de ingreso a la sala virtual. El aspirante podrá ingresar a la hora de citación informada (apertura), y solo podrá ingresar hasta máximo 10 minutos después de la hora de inicio de sesión. El enlace de acceso a la sala virtual será remitido al correo electrónico registrado por el aspirante al momento de la inscripción.

## 7. Metodología de Aplicación

En el desarrollo de la entrevista, los casos serán la herramienta que permitirá la evaluación de las competencias, habilidades y actitudes propuestas para los cargos de Director Regional y Subdirector de Centro. Los casos implican una situación de análisis de la cual se desprenden cinco (5) preguntas para la medición de las competencias de gestión del desarrollo, comunicación efectiva, visión estratégica, adaptación al cambio y gerencia social. A continuación, se describen sus componentes principales, que implican la situación o caso, las preguntas y los niveles de desempeño.



La **situación** implica un problema hipotético, genérico y socialmente relevante por resolver, que contiene la información necesaria y suficiente para plantear un dilema y formular las preguntas que permitan medir las competencias seleccionadas. El **caso** debe involucrar diferentes actores, puntos de vista y potenciales conflictos para que los aspirantes tengan los elementos para debatir y argumentar sus respuestas.

Las **preguntas** son formulaciones o cuestionamientos que se realizan a los evaluados, con el fin de obtener información de las competencias, habilidades y actitudes seleccionadas para la entrevista. Las preguntas se derivan de la situación que se presenta en el caso y tienen como objetivo indagar por posibles cursos de acción que podrían realizar los evaluados, de acuerdo con el análisis que realizan y que sean evidencia del nivel de la competencia que han desarrollado.

Los **niveles de desempeño** son descripciones que permiten identificar el desarrollo de una habilidad o competencia a partir de las evidencias conductuales y discursivas. Se dividen, teniendo en cuenta el nivel alcanzado, en alto, medio y bajo, de acuerdo con las posibles respuestas o cursos de acción de los aspirantes y, en ese sentido, se encuentran ligados a la situación.

Estos niveles están enlazados a la calificación numérica que puede dar para cada pregunta el entrevistador en una escala de puntos.

Nivel de desempeño	Calificación numérica
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Finalmente, junto a la selección del nivel de desempeño y la puntuación numérica seleccionada, es necesario que los entrevistadores justifiquen su calificación para cada una de las competencias evaluadas. Es importante anotar que la calificación a publicar será en un rango de cero (0) a cien (100), atendiendo a las directrices del proceso de selección.

## Detalle de la sesión virtual

La prueba de entrevista se realizará de forma grupal y en modalidad virtual, haciendo uso de la herramienta **Microsoft Teams®**. Cada sala virtual se podrá conformar hasta por cinco (5) aspirantes, quienes serán evaluados por un grupo de tres (3) entrevistadores. El aspirante, de manera opcional, podrá tener una hoja de papel y un lápiz o lapicero para tomar apuntes referentes a su prueba de entrevista; en caso de hacer uso de este recurso, deberá informarlo al jefe de sala en el momento de la apertura, es decir, diez (10) minutos antes de la hora de inicio de la sala virtual.

Al ingresar a la sala virtual, se realizarán las pruebas técnicas comprobando la conexión de recepción de audio y video, el alistamiento de las condiciones y requerimientos, y verificación del quorum (hasta diez (10) minutos después del inicio de la sesión, por lo menos un (1) aspirante en sala). Luego, se iniciará la grabación, se leerá el protocolo de sala y comenzará el proceso de identificación, para lo cual cada uno de los aspirantes deberá presentar, a través de la cámara web, la cédula de



ciudadanía, cédula digital o pasaporte, para verificar su identidad. El documento se debe enfocar de manera clara y legible ante la cámara, constatando de esta forma su veracidad.



Cada uno de los aspirantes citados deberá compartir su pantalla dejando visualizar de manera permanente su rostro, torso, brazos y manos, recordando que sólo podrá usar su equipo de cómputo fijo o portátil, otros dispositivos electrónicos y/o digitales tales como: celulares, tabletas, relojes o gafas inteligentes, están prohibidos en el desarrollo de la Entrevista.

Posteriormente, se realizará un paneo para evidenciar que el aspirante se encuentra en un lugar adecuado para presentar la aplicación de la entrevista y que no está en compañía de otras personas.

Se exige que el aspirante se abstenga de presentar la entrevista en lugares públicos (centros comerciales, centros de salud, centros educativos, oficinas compartidas, entre otros). Por favor, planifique la reserva de su tiempo para atender este espacio, a fin de evitar inconvenientes para el desarrollo de la entrevista. Las cámaras y micrófonos de los aspirantes deberán mantenerse encendidas durante todo el tiempo que dure la sesión virtual.

En el desarrollo de la entrevista, se expondrá un (1) caso hipotético que podría presentarse en el ejercicio del cargo, con cuatro (4) preguntas de competencias comportamentales asociadas al caso, y luego de esto se presentará una pregunta de gerencia social con su respectivo contexto. Estas cinco (5) preguntas serán las mismas para todos los aspirantes en sala. Cada uno tendrá un tiempo de máximo tres (3) minutos para responder a cada pregunta formulada, los cuales no serán acumulables entre cada pregunta.

No hay derecho a réplica por parte de ningún participante de la sala. A medida que el entrevistador haga lectura de cada pregunta, esta aparecerá en pantalla compartida de la sesión de la entrevista y quedará allí consignada para consulta de los entrevistados, hasta que cada uno de los aspirantes termine su intervención. Faltando quince (15) segundos para cumplir el tiempo permitido de cada aspirante (tres 3 minutos), se dará aviso virtual por medio de una imagen en la ventana de la sesión de la entrevista; si el aspirante sobrepasa el tiempo permitido de respuesta se le cerrará el micrófono y se continuará la dinámica con el siguiente aspirante a quien corresponda en turno. Cada uno de los aspirantes tendrá la oportunidad de comenzar en el primer turno a responder, por lo menos una vez en sala, garantizando las mismas condiciones de igualdad para todos los concursantes. Al finalizar la lectura de las cinco (5) preguntas, con las respectivas respuestas por cada uno de los aspirantes, estos serán despedidos y retirados de la sala virtual, terminando aquí su prueba de entrevista.



## Requerimientos técnicos para presentar la Prueba de Entrevista

Es responsabilidad exclusiva del aspirante asegurarse de cumplir con los siguientes requisitos técnicos para el buen desarrollo de su entrevista en la sala virtual:

Requerimiento	Descripción
Requisitos del sistema Operativo	Windows 7, 8, 8.1, 10, 11 o Mac OS 13.3.1 y/o más actualizado.
Navegador	Preferiblemente Navegador web Google Chrome Actualizado* o Microsoft Edge.
Cámara web	Cámara web encendida y en funcionamiento (incluidas cámaras integradas en las laptops).
Micrófono	Micrófono en funcionamiento y encendido (incluido micrófono integrado en las laptops).
Conexión a internet	Conexión a internet estable con velocidad de datos no menor de 10 Mbps
Microsoft Teams (Hogar o pequeñas empresas)	<a href="https://www.microsoft.com/es-co/microsoft-teams/download-app">https://www.microsoft.com/es-co/microsoft-teams/download-app</a>
Conectividad del equipo de cómputo a utilizar en la entrevista	Se recomienda que esté conectado por cable de red directo al módem.

\* Navegadores como Mozilla Firefox, Safari u Opera presentan problemas conocidos de compatibilidad con la plataforma Microsoft Teams®, razón por la cual se sugiere hacer uso preferente de los navegadores recomendados en el requerimiento técnico.

## 8. Recusaciones de los Entrevistadores

El 23 de noviembre de 2023 se publicará el listado de las personas que conformarán los equipos de entrevistadores de la prueba con el fin de brindar a los aspirantes el espacio para recusar a los evaluadores si existen razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda su imparcialidad.

Cada participante podrá recusar a los jurados designados solamente el día 24 de noviembre de 2023. El aspirante puede elevar solicitud de recusación debidamente justificada, la cual se recibirá únicamente por medio del correo electrónico [directivos-sena2023@esap.edu.co](mailto:directivos-sena2023@esap.edu.co).

El asunto del correo deberá ser: **Recusación sobre jurados designados**

No se recibirán solicitudes de recusación con un asunto diferente este. El asunto del correo NO debe contener caracteres especiales, por lo que se debe escribir exactamente igual a como se indica en la presente Guía, sin uso de tildes.

Recuerde que la solicitud de recusación se podrá presentar únicamente en el marco de lo dispuesto por la Ley 1437 de 2011.



## 9. Recomendaciones Generales

- Atender las indicaciones brindadas en la presente guía de orientación.
- Cuento con un espacio apropiado para la presentación de su prueba, en condiciones de aislamiento y sin interrupciones.
- Durante el desarrollo de la entrevista NO podrá hablar o interactuar con otras personas, estén o NO en el campo de visualización de la cámara web.
- Realice una prueba técnica con anterioridad a la realización de la entrevista para que se familiarice con las herramientas requeridas.
- Para el inicio de la prueba de entrevista deberá presentar su documento de identidad original (cédula de ciudadanía, contraseña, pasaporte o cédula digital) por medio de la cámara web. No se aceptarán documentos distintos a estos, como por ejemplo: Licencias de conducción, denuncios de pérdida, fotocopias de documento, etc. Por favor, verifique la legibilidad del documento al presentarlo en la sala de prueba por la cara donde aparecen los nombres y apellidos, así como el enfoque de la cámara, a fin de que pueda ser registrado de manera completa y por la cara donde aparece los nombres y apellidos.
- El desarrollo de la prueba de entrevista será grabado en todo momento.
- El aspirante deberá mantener en activo el micrófono y la cámara web, durante toda la prueba de entrevista.
- Para el adecuado desarrollo de la sesión virtual de la prueba de entrevista, el aspirante deberá cumplir con los requerimientos mínimos de tipo técnico, lo cual es exclusiva responsabilidad del participante.
- Es deber del aspirante ingresar a la sala virtual de Microsoft Teams® en el horario señalado en la citación enviada a su correo electrónico, teniendo en cuenta que para el inicio de la entrevista se darán a conocer algunas instrucciones para el correcto desarrollo de la prueba.
- Tenga en cuenta que el horario de la prueba es de dos (2) horas.
- Asegure y programe su agenda para contar con la disponibilidad de tiempo requerida.

Le deseamos éxito en su prueba.





**COLOMBIA**  
POTENCIA DE LA  
**VIDA**



**Escuela Superior de  
Administración Pública**

