



# Guía de orientación al aspirante

## Prueba de competencias laborales Entrevista

Concurso público y  
abierto de méritos para la  
selección de un (01)  
Comisionado de la  
Comisión Nacional del  
Servicio Civil – CNSC

DIRECCIÓN TÉCNICA DE  
PROCESOS DE SELECCIÓN



### Contenido

Guía de orientación .....	1
1. Introducción .....	- 3 -
2. Marco normativo del concurso público y abierto de méritos.....	- 3 -
3. Características de la prueba de entrevista .....	- 6 -
3.1. Competencias por evaluar.....	- 6 -
3.2. Definiciones de competencias por evaluar en la prueba .....	- 7 -
3.3. Proceso de calificación.....	- 7 -
4. Citación a la prueba de entrevista .....	- 8 -
5. Oportunidad de recusar los entrevistadores.....	- 9 -
6. Metodología de aplicación.....	- 9 -
7. Requerimientos técnicos para presentar la prueba de entrevista .....	- 11 -
8. Recomendaciones generales .....	- 12 -
9. ANEXO .....	- 13 -

### 1. Introducción

El Gobierno Nacional, por intermedio del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, mediante Convocatoria No. 1 de 2022, convocó a Concurso Público Abierto para proveer un empleo de Comisionado de la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC y procedió a su divulgación en los términos de la ley. El proceso de selección de la persona que ocupará el empleo de Comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, contempla la aplicación de pruebas o instrumentos de selección enunciadas en el artículo 2.2.29.4, del Decreto 1083 de 2015 encaminadas a evaluar los conocimientos, las competencias laborales, los estudios y experiencia sobre temas relacionados con las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Conforme lo anterior, la ESAP por medio de la presente Guía de Orientación, proporciona a los aspirantes que superaron la prueba de conocimientos y competencias laborales (escrita) los parámetros, condiciones, proceso de calificación y metodología establecida para el desarrollo de la prueba de entrevista. Por lo tanto, es de consulta obligatoria y debe ser leída con la debida atención y antelación, con el fin de seguir las instrucciones y recomendaciones aquí estipuladas para garantizar una adecuada presentación.

### 2. Marco normativo del concurso público y abierto de méritos

El presente proceso de selección se encuentra enmarcado en la siguiente normatividad:

Norma	Descripción
<i>Artículo 130 Constitución Política</i>	Creó la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, como responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.
<i>Ley 909 de 2004</i>	Reitera la naturaleza de la CNSC como organismo autónomo de carácter permanente del nivel nacional, independiente de las Ramas y Órganos del Poder Público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.  Que el capítulo I del título II de esta norma reglamenta la

Norma	Descripción
	<p>naturaleza, composición, designación, régimen, funciones, organización y estructura de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Que el artículo 8 de la Ley 909 de 2004 determinó la conformación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, por tres (3) integrantes; y el artículo 9 estableció el procedimiento para la designación de estos, por un período institucional de cuatro (4) años, a través de un concurso público y abierto, convocado por el Gobierno Nacional, el cual se debe realizar en forma alterna, por la Universidad Nacional de Colombia y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.</p>
<p>Decreto del 16 de febrero de 2021</p>	<p>164 de de</p> <p>Establece en el numeral 15 del artículo 4, que una de las funciones que le corresponde a la ESAP es: <i>"Realizar, en los términos de ley, concursos para Ingreso al servicio público, brindar capacitación y asesoría en materia de carrera administrativa a los organismos del Estado y sus servidores públicos, y realizar investigaciones relacionadas con el principio del mérito y el derecho a la igualdad en el acceso al empleo público, para lo cual podrá suscribir contratos y/o convenios con las entidades públicas que corresponda"</i>. Igualmente, el artículo 7 del citado Decreto, dispuso que la ESAP <i>"contará con una estructura que le permitirá el cumplimiento de su objeto y funciones"</i>. Por lo anterior, en el numeral 6.3 del artículo referido se encuentra relacionada la Dirección de Procesos de Selección, esta última adscrita a la Subdirección de Proyección Institucional.</p> <p>El artículo 35 del ya citado Decreto, asignó funciones a la Dirección de Procesos de Selección incluyendo en el numeral 3: <i>"Realizar los concursos a cargo de la ESAP o que sean contratados con ella, de conformidad con las normas constitucionales y legales y las decisiones de las autoridades responsables de la administración de la Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos y de las Carreras Especiales"</i>.</p>

Norma	Descripción
<p><i>Decreto 1083 de 2015</i></p>	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p>En su artículo 2.2.29.2 este decreto, estableció que corresponde al Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, convocar a concurso público y abierto para la selección de los Comisionados de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 909 de 2004; para lo cual se debe divulgar la convocatoria, por una sola vez, en un medio de amplia circulación nacional y a través de las páginas web de las citadas entidades, y adicionalmente en el sitio web de la institución encargada de adelantar el proceso de selección.</p> <p>Del mismo modo, el artículo establece que la ESAP, como Institución responsable de adelantar el proceso de selección debe elaborar un cronograma, de conformidad con el Artículo 2.2.29.3 del Decreto 1083 de 2015, el cual será publicado dentro de los cinco (5) días siguientes a la convocatoria expedida por el Gobierno Nacional, en las páginas web del Departamento Administrativo de la Función Pública, de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela Superior de Administración Pública. Dicho cronograma, de conformidad con las normas citadas, debe incluir: "Funciones y requisitos del empleo a proveer, asignación básica, fecha, hora y lugar de: inscripciones, de publicación de lista de admitidos y no admitidos, pruebas a aplicar, valor y carácter de cada una de las pruebas, publicación de resultados; términos para efectuar reclamaciones y los demás aspectos que se consideren pertinentes".</p>
<p><i>Resolución No. SC-999 de 2022</i></p>	<p>Por medio de la cual se establecen las condiciones del Concurso Público y Abierto de Méritos para la selección de un (1) Comisionado de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se fija el cronograma, de conformidad con la Convocatoria No. 01 de 2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública.</p>

Norma	Descripción
	<p>Frente a la prueba de competencias laborales – entrevista – , el artículo 24 señala que: <i>“La entrevista tiene como propósito identificar las competencias, analizar y valorar las habilidades y actitudes específicas relacionadas con el empleo a proveer, con los principios y valores organizacionales, por lo tanto, es una prueba que tiene carácter clasificatorio.</i></p> <p><i>La prueba de competencias laborales (entrevista) se calificará numéricamente en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, por lo tanto, no se aplicarán aproximaciones. Su resultado final se multiplicará por el factor de ponderación establecido en el cuadro del artículo diecisiete.</i></p>

### 3. Características de la prueba de entrevista

La prueba de entrevista tiene como propósito identificar y valorar las competencias, las habilidades, las actitudes y los principios esperables en los aspirantes, específicamente relacionados con las funciones del empleo ofertado y su nivel.

Se llevará a cabo una entrevista de tipo estructurada, con rúbrica de evaluación y tres entrevistadores independientes. La prueba se llevará a cabo de manera remota, en Salas Virtuales habilitadas para este propósito. Esta prueba tiene carácter clasificatorio con un peso del 10% dentro del proceso de selección.

Para la prueba de entrevista únicamente serán citados aquellos aspirantes que hayan superado la prueba escrita de conocimientos, con un puntaje igual o superior a 70 puntos.

#### 3.1. Competencias por evaluar

La entrevista tiene como objetivo profundizar en la valoración de las competencias laborales relacionadas con: compromiso con la organización, transparencia, liderazgo efectivo y conocimiento del entorno.

Se indagará por conductas asociadas a las mencionadas competencias a través de la presentación de casos que describen probables situaciones laborales. Por competencia, se tendrán en cuenta los niveles de desempeño esperados para el nivel directivo, toda cuenta que este es el nivel del empleo ofertado.

### 3.2. Definiciones de competencias por evaluar en la prueba

COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales. Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.
Transparencia	Hace uso responsable y claro de la información y los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantiza el acceso a la información gubernamental en igualdad de condiciones para todas las partes interesadas.
Liderazgo efectivo	Gerencia equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.
Conocimiento del entorno	Es la capacidad de comprender, conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones políticas y administrativas; las necesidades de los clientes y de los usuarios finales. Hace referencia a la habilidad para identificar y prever las tendencias, las oportunidades, las amenazas y los puntos fuertes y de mejora de la entidad.

### 3.3. Proceso de calificación

La prueba de entrevista se calificará en una escala de 0 a 100 puntos con una parte entera y dos (2) decimales truncados, por lo tanto, no se aplicarán aproximaciones. Recuerde que este resultado será ponderado con base en el diez por ciento (10%) asignado a esta prueba.

Dado que se realizará una entrevista de tipo estructurada, en la que las preguntas y la forma de calificación están previamente establecidas, los entrevistadores contarán con una rúbrica o plantilla de calificación. En esta plantilla estarán descritas las competencias a evaluar y los niveles de desempeño para cada categoría (competencia).

Durante el desarrollo de la entrevista, los entrevistadores realizarán cuatro preguntas, una por cada competencia. Cada aspirante tendrá tres minutos para responder la pregunta correspondiente en cada caso (no acumulables entre preguntas) para un total aproximado de 12 minutos.

Es de aclarar que la rúbrica de calificación no valora la cantidad de tiempo que cada aspirante habla, el tiempo no es un criterio de calificación. Lo que la rúbrica valora para cada categoría (competencia) es el contenido de la información brindada en la respuesta de cada aspirante.

Para garantizar los principios de transparencia y objetividad:

- La rúbrica consta de indicadores específicos para cada una de las competencias a evaluar.
- Unifica los criterios de evaluación entre los entrevistadores, ya que es la misma para todos los aspirantes.
- Es diligenciada de manera independiente por cada entrevistador.
- Una vez diligenciada, se suman y dividen (ponderan) las tres puntuaciones otorgadas por cada entrevistador y se obtiene la calificación total por cada aspirante.

#### 4. Citación a la prueba de entrevista

De acuerdo con lo establecido en el cronograma de la Resolución No. SC-999 de 2022, la citación a la prueba de entrevista será enviada el doce (12) de noviembre de 2022; allí se indicarán la fecha, las horas de citación y de inicio de la prueba de entrevista.

Es preciso mencionar que, por ningún motivo se aceptarán solicitudes de presentación 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 2 horas y 30 minutos, 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.

### 5. Oportunidad de recusar los entrevistadores

En atención a la jurisprudencia del Consejo de Estado, los nombres de los jurados entrevistadores se encuentran relacionados en el Anexo **“Listado de Entrevistadores”** de la presente guía de orientación, con el fin de que puedan ser presentadas las recusaciones por parte de los aspirantes si existen razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda su imparcialidad.

Es importante que revise el listado con atención, para que, en caso de ser necesario, presente su recusación dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la publicación de la presente guía de orientación.

La solicitud de recusación deberá estar motivada bajo razones válidas, objetivas y probadas que pongan en duda la imparcialidad del entrevistador recusado, la cual, deberá enviarse al correo [concursocomisionado2022@esap.edu.co](mailto:concursocomisionado2022@esap.edu.co). Las solicitudes remitidas a otra dirección electrónica, así como las presentadas fuera de los plazos establecidos en la presente guía, no serán tenidas en cuenta.

### 6. Metodología de aplicación

La prueba de entrevista se realizará de forma grupal y en modalidad virtual, haciendo uso de la herramienta Microsoft Teams®. Cada sala de Teams se podrá conformar hasta por cinco (5) aspirantes, quienes serán evaluados por un grupo de tres (3) Entrevistadores, mediante una entrevista de tipo estructurada.

En el desarrollo de la entrevista, se presentarán 4 casos hipotéticos que podrían presentarse en el ejercicio del cargo. Cada aspirante tendrá un tiempo de máximo 3 minutos para responder a cada pregunta formulada, los cuales no serán acumulables entre cada caso. No hay derecho a réplica por parte de ningún participante de la sala.

A medida que el jurado haga lectura de cada caso, éste aparecerá en pantalla compartida de la sesión de la entrevista y quedará allí consignada

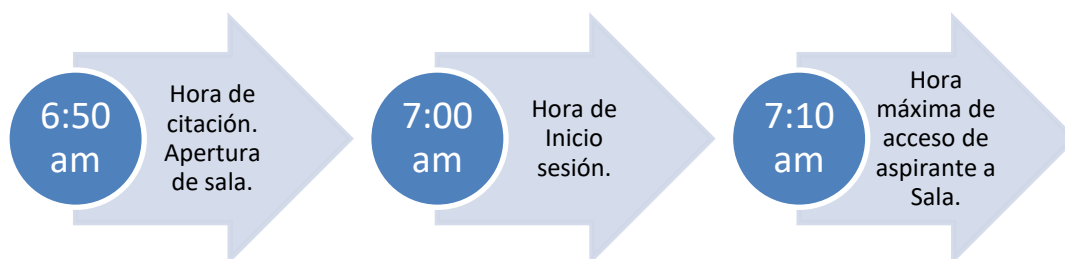
para consulta de los entrevistados, hasta que cada uno de los aspirantes termine su intervención.

Faltando 15 segundos para cumplir el tiempo permitido de cada aspirante (3 minutos), se dará aviso virtual por medio de una imagen en el chat de la sala de 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.

Al finalizar la lectura de los 4 casos 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.

Con 2 horas de anticipación al 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, y sólo podrá ingresar hasta máximo 10 minutos después de la hora de inicio de sesión.

Por ejemplo:



El enlace de acceso a la sala virtual será remitido al correo electrónico registrado por el aspirante al momento de la inscripción.

Al ingresar a la sala virtual, se realizarán las pruebas técnicas comprobando la conexión de entrada y salida de audio y video, y se verificará el quorum. Luego, se iniciará la sesión virtual, dando lectura al protocolo de sala y comenzando el proceso de identificación, por lo cual cada uno de los aspirantes deberá presentar, a través de la cámara web, la cédula de ciudadanía o el documento autorizado (pasaporte, cédula digital, contraseña original) para verificar su identidad; teniendo en cuenta que el documento se enfoque de manera clara y legible ante la cámara, constatando de esta forma su veracidad.

A continuación, se realizará un paneo para evidenciar que no hay otras personas presentes en el mismo espacio con el aspirante para presentar la prueba. Las cámaras y micrófonos de los aspirantes deberán mantenerse encendidas todo el tiempo que dure la aplicación de la sesión virtual.

### 7. Requerimientos técnicos para presentar la prueba de entrevista

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS
Es responsabilidad exclusiva del aspirante asegurarse de cumplir con todos los siguientes requisitos del sistema 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 10.10 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. Recomendaciones generales

- ✓ Atienda las indicaciones brindadas en la presente guía de orientación.
- ✓ Cuente 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 (cédula de ciudadanía, contraseña, pasaporte o cédula digital) por medio de la cámara web; por favor verifique la legibilidad del documento 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.
- ✓ El desarrollo de la prueba de entrevista será grabado en todo momento.
- ✓ El aspirante deberá mantener en todo momento activo el micrófono y la cámara web.
- ✓ El aspirante se compromete a cumplir con los requerimientos mínimos de tipo técnico para el adecuado desarrollo de la sesión virtual de la prueba de entrevista, lo cual es de su exclusiva responsabilidad.
- ✓ 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.

¡Éxito en su prueba!

DIRECCIÓN TÉCNICA DE PROCESOS DE SELECCIÓN

Escuela Superior de Administración Pública

– ESAP

- 12 -

9. ANEXO

Listado de Entrevistadores

<b>No.</b>	<b>Nombres y apellidos</b>
1	Alix Johanna Hernández Moreno
2	Álvaro Hernán Moreno Duran
3	Andrea Caterine Diaz Montealegre
4	Andres Santiago León Pineda
5	Angélica Garzón Umerenkova
6	Carlos Alfonso Beltrán Baquero
7	Carolina Prado Muñoz
8	Daniel Alonso Morales Betancur
9	Diana Carolina Martínez Madrid
10	Edwin Ángel Galindo León
11	Elier Avalo Castaño
12	Erika Johanna Velandia Camacho
13	Franklin Staimler Lugo Soto
14	Germán Enrique Nova Caldas
15	Hugo Jiménez Ávila
16	Jenny Paola Alvarez Sanchez
17	Jhonny Arley Balanta Criollo
18	Luis Miguel Ávila Colorado
19	Luz Angelica Vizcaino Solano
20	Mario Moisés Juvinao Daza
21	Michael López Garcia

22	Olga Gisette Blanco Herrera
23	Natalia Robles Moreno
24	Oscar Jairo Fonseca Fonseca
25	Ricardo Macías Bohórquez
26	Sergio Enrique Mora Mojica
27	Vilma Yolanda Narvárez Narvárez