



# Guía de orientación aspirante de al

## Prueba de Entrevista

“Por la cual se convoca a un proceso de selección público y por mérito destinado a integrar ternas, de las cuales serán escogidos por parte de los gobernadores, cuatro (04) directores de las direcciones territoriales de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP”. Resolución 338/2024



DIRECCIÓN DE PROCESOS DE  
SELECCIÓN



Tabla de contenido

|     |                                                                       |           |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.  | <b>Introducción</b>                                                   | <b>3</b>  |
| 2.  | <b>Marco normativo del proceso</b>                                    | <b>5</b>  |
| 3.  | <b>Prueba de Entrevista</b>                                           | <b>5</b>  |
| 3.1 | Competencias a evaluar en la prueba entrevista                        | 8         |
| 4.  | <b>Citación a la Prueba de Entrevista</b>                             | <b>9</b>  |
| 5.  | <b>Oportunidad de recusar a los entrevistadores</b>                   | <b>10</b> |
| 6.  | <b>Metodología de aplicación</b>                                      | <b>11</b> |
| 6.1 | Ejemplo de Caso                                                       | 12        |
| 6.2 | Detalle de la sesión virtual                                          | 13        |
| 7.  | <b>Requerimientos técnicos para presentar la Prueba de Entrevista</b> | <b>15</b> |
| 8.  | <b>Proceso de calificación</b>                                        | <b>16</b> |
| 9.  | <b>Recomendaciones generales</b>                                      | <b>17</b> |



### 1. Introducción

El numeral 13 del artículo 305 de la Constitución Política, establece que es atribución del Gobernador "(...) Escoger de las ternas enviadas por el jefe nacional respectivo, los gerentes o jefes seccionales de los establecimientos públicos del orden nacional que operen en el departamento, de acuerdo con la ley (. ..)".

El párrafo del artículo 78 de la Ley 489 de 1998 "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones" señala que "(...) Los establecimientos públicos nacionales, solamente podrán organizar seccionales o regionales, siempre que las funciones correspondientes no estén asignadas a las entidades del orden territorial. En este caso, el gerente o *director seccional será escogido por el respectivo Gobernador, de ternas enviadas por el representante legal (...)*"

Seguidamente, el artículo 2 del Decreto 164 de 2021, sobre la Organización Territorial de la Escuela Superior de Administración Pública, en adelante ESAP, estableció: "(...) **La ESAP contará con Direcciones Territoriales y Centros Territoriales de la Administración Pública, CETAP, los cuales desarrollarán sus funciones en armonía con los planes y programas que se adopten para la entidad. (...)**".

Y el artículo 2.2.28.1 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece que "(...) *El Director o Gerente Regional o Seccional o quien haga sus veces será escogido por el Gobernador del Departamento donde esté ubicada físicamente la Regional o Seccional, de terna enviada por el representante legal del establecimiento público respectivo, la cual deberá estar integrada por personas que cumplan con los requisitos exigidos en el Manual de Funciones y Requisitos de la Entidad y sean escogidos de conformidad con el proceso de selección público abierto que se establece en el presente decreto. Cuando el área de influencia de una Regional o Seccional abarque dos o más departamentos, el Director o Gerente Regional*



*o Seccional o quien haga sus veces deberá ser escogido de la terna correspondiente, por votación unánime en el primer caso y por la mitad más uno de los respectivos gobernadores, en el segundo caso (...)"*.

En igual sentido, el artículo 2.2.28.2 del Decreto 1083 de 2015, señala que *"(...) La conformación de las ternas de que trata el artículo anterior se efectuará con las personas que sean escogidas mediante un proceso de selección público abierto (...)"*.

El artículo 2 del Decreto 165 de 2021 establece que en la planta global de la Escuela Superior de Administración Pública existen dieciséis (16) cargos en el empleo de Director Territorial código 0042 grado 14.

Mediante Resolución No. SC-259 del 29 de abril de 2021, la ESAP expidió el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta del personal administrativo de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, en donde para el empleo de Director Territorial establece el propósito principal de *"(...) Planear, dirigir y controlar los procesos institucionales en el campo de su jurisdicción, de acuerdo con las orientaciones del Director Nacional, atendiendo los planes de desarrollo, los programas institucionales, las políticas gubernamentales, los procedimientos y la legislación vigente que le aplique, con el fin de impactar positivamente la Función Pública territorial y su incidencia en el cumplimiento de los fines del Estado. (...)"*.

Por lo anterior, es necesario adelantar el proceso de selección público y por mérito destinado a integrar las ternas para escoger las personas que ocuparán el empleo denominado Director Territorial, Código 0042 Grado 14, de las direcciones territoriales relacionadas así:

1. Dirección Territorial Antioquia
2. Dirección Territorial Bolívar – Córdoba – Sucre – San Andrés Islas
3. Dirección Territorial Chocó
4. Dirección Territorial Norte de Santander – Arauca

En este sentido, del 10 al 17 de julio se llevará a cabo la prueba de entrevista solo con aquellos aspirantes que obtuvieron el puntaje mínimo aprobatorio en la prueba de conocimientos y competencias



comportamentales, con el fin de continuar la selección de los candidatos más idóneos para conformar las ternas que serán enviadas a los Gobernadores respectivos. Así las cosas, y en cumplimiento del párrafo segundo del artículo 25 de la Convocatoria, la ESAP, por medio de la presente Guía de Orientación, proporciona a los aspirantes los parámetros, condiciones, proceso de calificación y metodología establecida para el desarrollo de la prueba de entrevista. Por lo anterior, es de consulta obligatoria y debe ser leída previamente a la prueba y con la debida atención, de igual forma seguir las instrucciones y recomendaciones aquí estipuladas, a fin de garantizar la adecuada presentación.

Este documento proporciona los fundamentos legales y conceptuales en los que se sustenta la entrevista, la metodología para su realización, la organización logística y el procedimiento de calificación.

## 2. Marco normativo del proceso

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

- Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.
- Decreto 164 de 2021 *"Por el cual se modifica la estructura de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP"*.
- Resolución No. SC – 259 del 29 de abril de 2021 *"Por la cual se expide el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal administrativo de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP."*
- Resolución No. SC – 338 de 2024 *"Por la cual se convoca a un proceso de selección público y por mérito destinado a integrar ternas, de las cuales serán escogidos por parte de los gobernadores, cuatro (04) directores de las direcciones territoriales de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP"*

## 3. Prueba de 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 intergrupal (esto es, dos o más 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.”*

Para el caso particular del proceso de selección público y por mérito de Directores Territoriales de la ESAP, la entrevista se constituye como una prueba idónea para recolectar información con la cual valorar las competencias comportamentales requeridas para cumplir con las funciones de los cargos directivos (Alles, 2004).

En un proceso de selección, la entrevista se establece como una situación concertada de interacción entre dos o más personas, en la que se evalúa a los entrevistados respecto a ciertos aspectos 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 Territoriales. Aunque existen diferentes tipos de entrevista, que varían según el contenido y el nivel de estructuración, en este proceso de selección se usará 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.
- 2) Se usan las mismas preguntas a los candidatos, lo que permite recoger la misma información con cada uno y comparar 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) 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 existan consistencia de las puntuaciones generadas por entrevistadores sobre un mismo candidato, lo que se llama confiabilidad, es decir, bajo los mismos criterios de evaluación, la calificación de la entrevista será similar 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 este proceso de selección público y por mérito se usará la entrevista situacional, donde se plantea una situación o caso y de ahí conocer, a partir de verbalizaciones y conductas del entrevistado, el curso de acción más probable que el evaluado tomará si se enfrenta 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).

### 3.1 Competencias a evaluar en la prueba entrevista

De acuerdo con la Resolución No. SC-259 del 29 de abril de 2021 de la ESAP, por medio del cual se establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta del personal administrativo de la ESAP, el cargo del Director Territorial implica *“Planear, dirigir y controlar los procesos institucionales en el campo de su jurisdicción, de acuerdo con las orientaciones del Director Nacional, atendiendo los planes de desarrollo, los programas institucionales, las políticas gubernamentales, los procedimientos y la legislación vigente que le aplique, con el fin de impactar positivamente la Función Pública territorial y su incidencia en el cumplimiento de los fines del Estado”*.

Según la resolución en mención, para el cargo de Director Territorial Grado 14 se establecen las competencias laborales, de las cuales se seleccionaron las siguientes cuatro (4) para ser evaluadas en la entrevista:

Tabla 1. Competencias por evaluar

| Competencia                    | Tipo  | Definición                                                                                |
|--------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Compromiso con la organización | Común | Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales. |



| Competencia        | Tipo       | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Trabajo en equipo  | Común      | Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Visión estratégica | Específica | 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 |
| Toma de decisiones | Específica | Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.                                                                                                                                                                                                  |

#### 4. Citación a la Prueba de Entrevista

De acuerdo con lo establecido en el cronograma de la Resolución No. SC - 338 del 06 de marzo de 2024 "Por la cual se convoca a un proceso de selección público y por mérito destinado a integrar ternas, de las cuales serán escogidos por parte de los gobernadores, cuatro (04) directores de las direcciones territoriales de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP", y la Resolución 405 de 2024 "Por la cual se convoca a un proceso de selección público y por mérito destinado a integrar la terna, de la cual será escogido por parte del gobernador, el director de la dirección territorial Caldas de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP", la citación a la prueba entrevista será enviada a más tardar el día ocho (08) de julio de 2024. Es preciso mencionar que por ningún motivo se aceptarán solicitudes de reprogramación 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 entre 2 horas y 2 horas 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.

Hasta dos (2) horas antes del inicio de la 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 diez (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.

## 5. Oportunidad de recusar a los entrevistadores

El 3 de Julio de 2024 se publicará el listado de las personas que conformarán los equipos de Jurados 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, en atención a la jurisprudencia del Consejo de Estado.

Cada participante podrá recusar a los jurados designados solamente el día 4 de Julio de 2024. Para esto, el aspirante puede elevar solicitud de



recusación debidamente justificada, la cual se recibirá únicamente por medio del correo electrónico ***concursodirterritoriales2024@esap.edu.co***.

El asunto del correo deberá ser: ***RECUSACION SOBRE JURADOS DESIGNADOS DT 2024***.

No se recibirán solicitudes de recusación con un asunto diferente a 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 en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011.

## 6. Metodología de aplicación

Para la prueba de entrevista, el caso será la herramienta que permitirá la evaluación de las competencias laborales propuestas para el cargo de Director Territorial. Los casos implican una situación de análisis, de la cual se desprenden cuatro (4) preguntas para la medición de las competencias de compromiso con la organización, trabajo en equipo, visión estratégica y toma de decisiones. A continuación, se describen los componentes principales del caso, a saber, la situación, las preguntas y los niveles de desempeño.

La *situación* corresponde al contexto o escenario hipotético en el que se deberá situar al evaluado para desarrollar la entrevista y que refleja una parte de la realidad laboral a la que se puede enfrentar. Contiene la información necesaria y suficiente para plantear un dilema y formular las preguntas que permitan medir las competencias seleccionadas. La situación involucra diferentes actores, puntos de vista y potenciales conflictos para que los concursantes tengan los elementos para plantear y argumentar sus respuestas.

Las *preguntas* son los interrogantes que se realizan al evaluado en función de la situación dada para solicitar una respuesta relacionada con el objeto de evaluación. Estas tienen como objetivo indagar por posibles cursos de



acción que podrían realizar los evaluados, de acuerdo con el análisis que realizan y de cuyas respuestas se obtendrán las evidencias del nivel de la competencia que han desarrollado.

Los *niveles de desempeño* son descripciones que reflejan el desarrollo de una habilidad o competencia. Se dividen en alto, medio y bajo teniendo en cuenta el nivel alcanzado por el aspirante de acuerdo con las posibles respuestas o cursos de acción que proporcionen y, en ese sentido, se encuentran ligados a la situación. Estos niveles están enlazados a la calificación numérica que puede dar el entrevistador en un intervalo de puntos:

*Tabla 2. Correspondencia entre niveles de desempeño y calificación*

| Nivel de desempeño | Calificación numérica |
|--------------------|-----------------------|
| Bajo               | 1                     |
| Medio              | 2                     |
| Alto               | 3                     |

Es importante señalar que junto a la selección del nivel de desempeño y la puntuación numérica seleccionada, los entrevistadores justificarán individualmente 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.

## 6.1 Ejemplo de Caso

Con el fin de ilustrar el tipo de casos a través de los cuales se realizará la evaluación de las competencias laborales, se presenta un ejemplo de un caso con las respectivas preguntas. La información respecto a la competencia evaluada con cada pregunta y los niveles de desempeño que orientarán la calificación solo la tendrán los entrevistadores. Es importante aclarar que el siguiente ejemplo tiene la intención de ilustrar de qué manera se realizará la evaluación, no obstante, no corresponde a los casos o preguntas que se utilizarán en la prueba de entrevista 2024.



### **Situación**

En la Dirección Territorial a su cargo se identifica que la mayoría de los programas de formación están a seis (6) meses de perder la acreditación de alta calidad puesto que a la fecha NO se han desarrollado la mayoría de las acciones encaminadas a la renovación de estos programas, y a los programas restantes les quedan dos (2) años para la renovación de la acreditación de alta calidad. A partir de la revisión y análisis se identificaron algunos de los factores que dieron lugar a este problema, dentro de estos resalta que las personas encargadas de la gestión de la acreditación han cambiado constantemente durante los últimos cuatro (4) años, situación que genera una falta de conocimiento entre quienes participan actualmente del desarrollo de la renovación de la acreditación de alta calidad.

### **Preguntas**

- 1) ¿Qué plan de acción tomaría frente a la situación descrita, con el objetivo de preservar los intereses de la ESAP y no afectar la operación de los programas académicos?
- 2) ¿De qué manera fomentaría la integración de las personas encargadas de la gestión de la acreditación para mitigar los efectos negativos de sus cambios constantes?
- 3) Teniendo en cuenta las acciones para la renovación oportuna de la acreditación de alta calidad ¿Qué estrategias utilizaría para evitar que se presente nuevamente esta situación con los plazos?
- 4) Una vez analizada la situación con los programas académicos de su Dirección Territorial, usted se da cuenta de que el proceso de acreditación requiere más personal del que tiene disponible ¿Qué criterios emplearía para elegir los programas en los que su equipo de trabajo se enfocará?

### **6.2 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) Jurados 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, por lo cual cada uno de los aspirantes deberá presentar, a través de la cámara web, la cédula de ciudadanía o cédula digital o el documento autorizado correspondiente (pasaporte, contraseña original) 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 mantener prendida su cámara permitiendo visualizar de forma 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 análogos o inteligentes, u otros equipos similares 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 solicita 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 todo el tiempo que dure la aplicación de 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, las mismas para cada uno. Cada aspirante 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 de tres (3) minutos permitido de cada aspirante, 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 las cuatro (4) 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.

## **7. Requerimientos técnicos para presentar la Prueba de Entrevista**

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:

*Tabla 3. Requerimientos técnicos*

| <b>Requerimiento</b>             | <b>Descripción</b>                                      |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Requisitos del sistema operativo | Windows 7, 8, 8.1, 10, 11 o MacOS 11,12, 13 o superior. |



| Requerimiento                                                  | Descripción                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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. Proceso de calificación

Para la calificación, los entrevistadores utilizarán una rúbrica donde registrarán cada uno de los aspectos valorados. La calificación se realizará de manera individual e independiente, asegurando que cada entrevistador tenga su propia rúbrica para consignar la puntuación de cada competencia a cada entrevistado.

Cada jurado evaluará cuatro (4) competencias por aspirante, asignando una puntuación de 1 (bajo), 2 (medio) o 3 (alto). De esta manera, cada aspirante recibirá un total de 12 puntuaciones (4 competencias evaluadas por 3 jurados). El puntaje máximo posible será de 36 puntos y el mínimo será de 12 puntos.

En la rúbrica, los jurados encontrarán detalladas las competencias a



evaluar, junto con las preguntas relacionadas que se basarán en el caso presentado durante la entrevista. Además, se describirán las conductas esperadas para cada competencia y los niveles de desempeño.

Para cada valoración, el jurado debe registrar en la rúbrica la justificación de cada puntuación, basándose en la definición de las competencias y los indicadores conductuales correspondientes.

En cuanto a la calificación de cada evaluado, esta se calculará mediante una puntuación directa. Esta se obtiene dividiendo la suma de las calificaciones asignadas a cada competencia evaluada por los jurados entre la puntuación máxima posible. A continuación, se presenta la fórmula de dicho proceso.

$$\text{Puntuación Directa} = \frac{\text{Puntos Obtenidos}}{36} * 100$$

El resultado que recibirá cada aspirante se expresará numéricamente en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados. Además, este resultado será ponderado con base en el diez por ciento (10%) asignado a esta prueba dentro del proceso de selección, siendo de carácter clasificatorio.

## **9. Recomendaciones generales**

- Atender las indicaciones brindadas en la presente guía de orientación.
- Cuenten 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, incluso si no están en el campo de visualización de la cámara web.
- Efectúen una prueba técnica con anterioridad a la realización de la entrevista para que se familiaricen 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 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 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 responsabilidad exclusivamente del aspirante.
- 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 oscila entre 2 horas y 2 horas y 30 minutos. Programe su agenda para contar con la disponibilidad de tiempo requerida.
- Tenga en cuenta que no se permitirá el uso de dispositivos tecnológicos tales como: celulares, relojes análogos o inteligentes, así como tabletas u otros equipos similares.

**¡Éxitos en su prueba!**

**DIRECCIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN**



## 10. Bibliografía

Alles. M. A. (2004). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Granica.

Campion, M. A.; Palmer, D. K. & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. En *Personnel Psychology*. 50 (3), 655-702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>

Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. En *Human Resources Management Review*. 19 (3), 203-218. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006>

Morga, L. R. (2012). *Teoría y técnica de la entrevista*. Red Tercer Milenio. Disponible en: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2712/1/Teor%C3%ada%20y%20t%C3%a9cnica%20de%20la%20entrevista.pdf>

Padrón, S. (2015). *La entrevista conductual estructurada: Utilidad en el desarrollo de procesos selectivos* [Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/829/La+Entrevista+Conductual+Estructurada+Utilidad+en+los+procesos+selectivos..pdf?sequence=1>

Rodríguez, A. (2016). Validez predictiva e impacto adverso de la entrevista conductual estructurada en el sector público. En *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 32 (2) 75-85. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.04.003>

Salgado, J. F.; Gorriti, M. & Moscoso, S. (2007). La entrevista conductual estructurada y el desempeño laboral en la administración pública española: Propiedades psicométricas y reacciones de justicia. En *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23 (1), 39-55. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317574003.pdf>

Salgado, J. F.; Moscoso, S. & Gorriti, M. (2004). Investigaciones sobre la Entrevista Conductual Estructurada (ECE) en la selección de personal en la Administración General del País Vasco: Meta-análisis de fiabilidad. En *Revista de Psicología del Trabajo y de la Organizaciones*. 20 (2). 107-139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999002.pdf>