

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

GUÍA DEL ASPIRANTE

CONCURSO DE MÉRITOS PARA LA PROVISIÓN DE LOS CARGOS DE EMPLEADOS DE CARRERA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

ACUERDO PSAA12-9664 DE 2012



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

Sala Administrativa

Unidad de Administración de Carrera Judicial



Bogotá, Diciembre de 2013



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. Qué es la entrevista?
2. Qué es una entrevista estructurada por competencias?
3. Quiénes participan en la entrevista?
4. Cómo se realizará la entrevista?
5. Cuáles son las fases de la entrevista?

Fase I - Preliminar

Fase II - Iniciación

Fase III - Exploración

Fase IV - Cierre

Fase V - Valoración

6. Cómo se califica la entrevista?



INTRODUCCIÓN

En el presente documento encontrará los principales aspectos que deben ser considerados en la Entrevista por parte de los aspirantes que participan en el proceso de selección para la provisión de los cargos de empleados de carrera de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

La entrevista permite acercarse a la dimensión humana de los candidatos y verificar si manifiestan los aspectos y características claves para el ejercicio de cada uno de los cargos. El tipo de entrevista utilizado para desarrollar esta fase del proceso de selección se fundamenta en el Modelo de Competencias Laborales.



1. QUÉ ES LA ENTREVISTA?

La entrevista constituye un espacio de diálogo, interacción social y evaluación por parte de dos tipos de actores, los entrevistadores y los entrevistados, con el propósito de lograr unos objetivos muy precisos para unos y otros, dentro de un ambiente amable pero riguroso.

2. QUÉ ES UNA ENTREVISTA ESTRUCTURADA POR COMPETENCIAS?

La entrevista estructurada por competencias pretende identificar los comportamientos, destrezas y atributos que llevados a la acción afectan de manera fundamental los logros de un cargo.

3. QUIÉNES PARTICIPAN EN LA ENTREVISTA?

Los participantes de este proceso son:

ASPIRANTES

A cargos de carrera empleados de empleados de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.

MAGISTRADOS AUXILIARES SALA ADTV A CSJ O DELEGADOS

Conformados por los Magistrados Auxiliares de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura o Delegados.

PSICÓLOGOS EXPERTOS

Experto en el área organizacional, especialista en procesos de selección.

Ampliamente familiarizado con competencias organizacionales.



4. CÓMO SE REALIZARÁ LA ENTREVISTA?

Las entrevistas se realizarán en grupo, está dispuesta en cinco fases y tendrá una duración máxima de 60 minutos.

5. CUÁLES SON LAS FASES DE LA ENTREVISTA ?

FASE I. PRELIMINAR

Señor Aspirante en esta fase es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Verifique el lugar y la hora de presentación a la entrevista. Llegue al lugar de citación con 30 minutos de anticipación. La entrevista comienza a la hora prevista y una vez iniciada no se permite el ingreso al salón.
- Sólo pueden ingresar los aspirantes citados el día y hora señalada.
- No se permitirá el ingreso de dispositivos electrónicos de video o audio grabación y computadores portátiles, ni la utilización de teléfonos celulares, buscapersonas, audífonos, agendas digitales o cualquier otro medio de comunicación o dispositivo electrónico. Se exceptúan los casos en que por la naturaleza de la discapacidad del entrevistado se solicite la autorización para el ingreso de útiles o ayudas ortopédicas, siempre bajo los parámetros y condiciones previamente autorizadas por el Consejo Superior de la Judicatura.
- No se permitirá el ingreso de acompañantes a la entrevista, salvo en casos de discapacidad. Acerca de esas personas se deberá informar con anterioridad a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.



- No se permitirá que los aspirantes presenten la entrevista si se hallan en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estupefacientes, alucinógenos o psicotrópicas.
- Cualquier agresión física o verbal en contra de los entrevistadores o del personal de aplicación, será comunicada a la autoridad competente, sin perjuicio de las acciones penales y/o disciplinarias a que haya lugar o de las sanciones que pueda aplicar para parte de la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura.
- Cualquier intento de fraude, sustracción de material, suplantación de persona o infracción de las indicaciones contenidas en esta guía y la informada por el personal de logística en el sitio, puede traer consecuencias en el proceso de selección.

FASE II. INICIACIÓN

En esta fase se produce el contacto entre entrevistadores y entrevistados. Es necesario tener en cuenta que:

- Los aspirantes serán ubicados en orden alfabético por sus apellidos.
- El aspirante debe presentar su documento de identidad y/o tarjeta profesional al ingresar a la entrevista, firmar el registro y colocar la huella en el mismo. Es obligación del aspirante mostrar su documento de identidad o tarjeta profesional. Los únicos documentos válidos son la Cédula de Ciudadanía o en su defecto la Contraseña expedida por la Registraduría Nacional del Estado Civil. El aspirante debe firmar y colocar su huella dactilar en la hoja de verificación de aspirantes.
- Iniciada la Entrevista los Evaluados y Evaluadores se presentarán al grupo con un tiempo máximo de 2 minutos por persona.
- Los Evaluadores explicarán el procedimiento a seguir en la entrevista.



FASE III. EXPLORACIÓN

En esta fase los aspirantes tienen la posibilidad de interactuar con los Evaluadores para lo cual será necesario tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- No se permitirá a los aspirantes en este momento de la entrevista hacer comentarios u observaciones entre ellos, que no hayan sido solicitados por los Entrevistadores.
- No se permitirá a los entrevistados hacer alusión a temas que no estén dentro del contexto de la entrevista.
- El tiempo será limitado y por consiguiente cada aspirante tendrá oportunidad de participar en la entrevista, para lo cual se utilizará un cronómetro o dispositivo que indique el tiempo de corte, sin prórrogas.
- Tenga presente que este procedimiento exige extrema atención para responder de forma concreta y segura.

Ejemplos de Preguntas:

Pregunta 1: Indíqueme una situación en la que usted desarrolló informes técnicos importantes para el área.

Pregunta 2: Cuéntenos alguna ocasión en la que usted defendió un criterio técnico para cumplir con los objetivos de la entidad.

Pregunta 3: Comente una situación en la que trabajo con un compañero conflictivo.



FASE IV. CIERRE

- Es obligación del aspirante mantener la confidencialidad e integridad de la información recibida en el proceso de entrevista.
- Realizadas las preguntas previstas y cumplido el tiempo de evaluación, el entrevistador informará que la entrevista ha concluido.
- Los jurados no están autorizados para brindar retroalimentación o hacer comentarios a los entrevistados acerca de los resultados de la misma. El aspirante debe retirarse discretamente del salón.

FASE V. VALORACIÓN

Una vez se hayan retirado los aspirantes, se procederá a realizar el proceso de valoración en los formatos diseñados para el efecto.

6. CÓMO SE CALIFICA LA ENTREVISTA?

La Calificación Final de la entrevista se expresará, en una calificación numérica en escala de cero (0) a doscientos (200) puntos, sin usar decimales. Ese puntaje es clasificatorio, no eliminatorio.

Gracias, de antemano, por su amable colaboración.