



GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PRUEBA DE ENTREVISTA

**CONCURSO ABIERTO DE MERITOS PARA PROVEER CARGOS
DE DIRECTIVOS DOCENTES Y DOCENTES**

**CONVOCATORIAS 136 a 220 de 2012 y 254 de 2013
POBLACIÓN MAYORITARIA**



Octubre de 2014

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

José Elías Acosta Rosero
Comisionado

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PRUEBA DE ENTREVISTA.....	3
3. PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA.....	5
4. PARTICIPANTES DEL PROCESO.....	5
5. FUNCIONES DE LOS CARGOS A EVALUAR.....	5
6. METODOLOGÍA DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.....	7
7. CALIFICACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.....	7
8. EVALUACIÓN A DIRECTIVOS DOCENTES.....	8
9. EVALUACIÓN A DOCENTES.....	9
10. EVALUACIÓN A DOCENTES DE IDIOMA EXTRANJERO - INGLÉS.....	10
11. EVALUACIÓN DEL DOCENTE ORIENTADOR.....	12
12. PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS.....	13
13. REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.....	15
14. RECOMENDACIONES GENERALES.....	16
15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA.....	16
16. RECLAMACIONES.....	17
17. ANEXO.....	17

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC abrió las Convocatorias Públicas No. 136 a 220 de 2012 y 254 de 2013 para el proceso de selección de docentes y directivos docentes de instituciones oficiales de 85 entidades territoriales certificadas en educación que prestan su servicio a población mayoritaria y tres establecimientos educativos (El Instituto Pedagógico Nacional, el instituto técnico central, El colegio Boyacá de Tunja). Como parte del proceso de selección por mérito se tiene contemplada la prueba de entrevista por competencias, que permitirá valorar en los candidatos dichas competencias y los factores exigidos para el óptimo ejercicio del cargo al cual aspira.

La Universidad de La Sabana mediante contrato adjudicado con la Licitación Pública CNSC-LP-006 de 2014, es la entidad encargada de aplicar la prueba de entrevista a los aspirantes que hayan cumplido los requisitos mínimos del empleo para el cual concursan y hayan superado la prueba de aptitudes y competencias básicas.

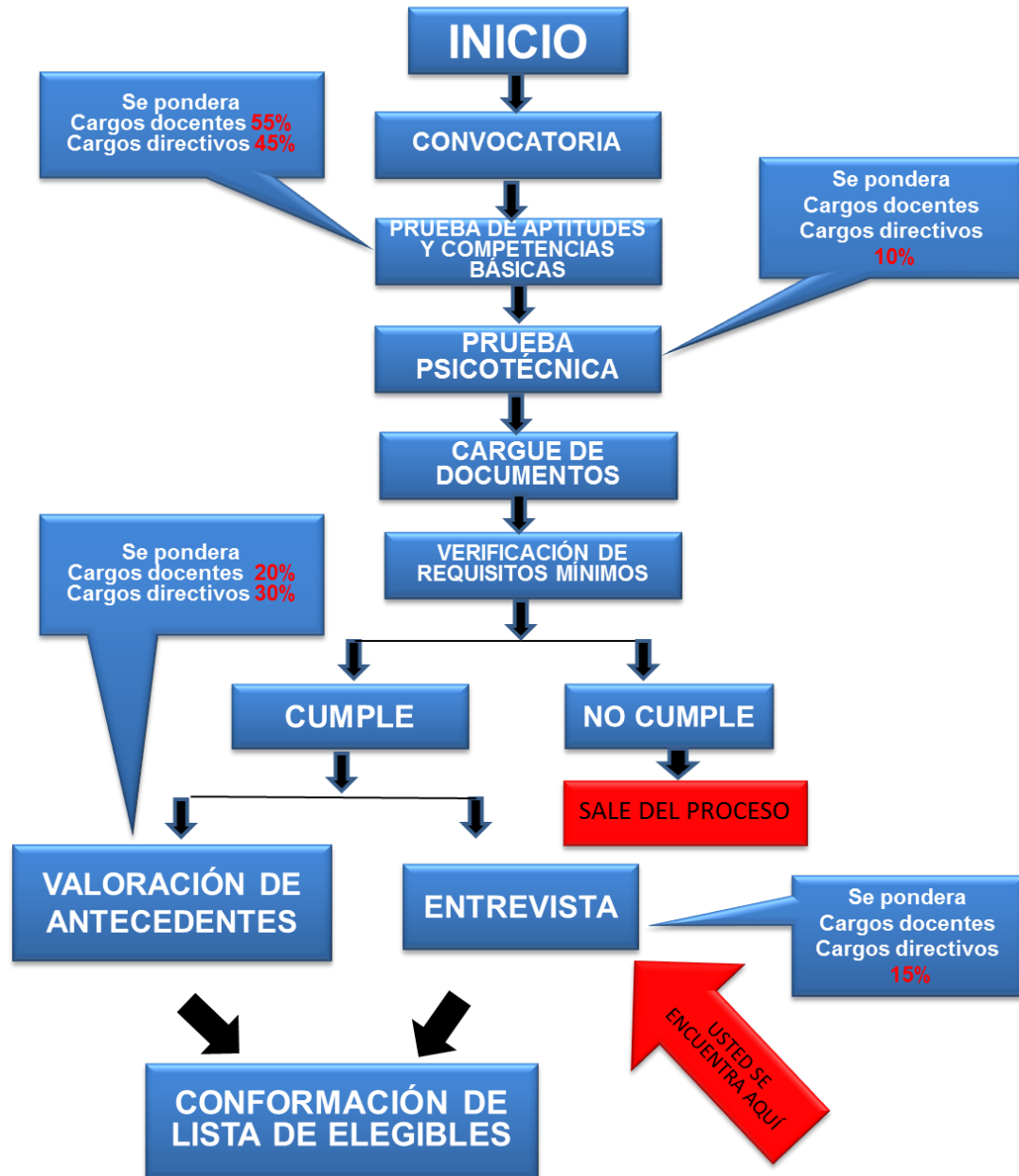
La presente guía tiene como propósito orientar a los aspirantes del Concurso Público de Méritos para proveer cargos de directivos docentes y docentes en el proceso de aplicación de la prueba de entrevista.

Esta guía contiene una descripción sobre este proceso, indicando los objetivos que persigue, la metodología para la aplicación y evaluación, así como las recomendaciones para su presentación.

2. PRUEBA DE ENTREVISTA

La prueba de entrevista es una etapa del proceso de selección de méritos para los aspirantes a empleos de directivos docentes y docentes de las instituciones educativas oficiales de las entidades. Su carácter es CLASIFICATORIO. Su peso porcentual respecto de las otras etapas es del 15 %. La ubicación se detalla en el siguiente diagrama.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA



GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

3. PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA

El propósito de la **prueba de entrevista** es apreciar las competencias funcionales y comportamentales de los aspirantes para desempeñar el cargo de directivos docentes o docentes. Estas competencias se valorarán teniendo en cuenta el contenido funcional de cada cargo: DIRECTIVO DOCENTE (Rector, Director Rural y Coordinador) DOCENTE, Y DOCENTE ORIENTADOR.

4. PARTICIPANTES DEL PROCESO

Los actores centrales de este proceso serán:

- **Los entrevistados:** Son los aspirantes que cumplieron los requisitos mínimos, superaron la prueba de aptitudes y competencias básicas y concursan a los cargos de: directivos docentes (rector, director rural y coordinadores), docentes (de educación preescolar, de educación básica primaria y de las diferentes áreas específicas de educación básica secundaria y media; y los docentes orientadores).
- **Los entrevistadores:** Son los jurados designados por la Universidad de La Sabana para realizar la entrevista y quienes evalúan las competencias de los aspirantes según el protocolo establecido. Están conformados por dos profesionales para las entrevistas a los docentes y de 3 profesionales para la de directivos docentes.
- **Los coordinadores de entrevista y personal de apoyo:** Son personas designadas por la Universidad de La Sabana, responsables del proceso de aplicación de la prueba de entrevista y quienes velan por el cumplimiento de los protocolos establecidos.
- **Los interventores:** Son funcionarios designados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, quienes vigilan el proceso de selección docente.

5. FUNCIONES DE LOS CARGOS A EVALUAR

Las funciones para cada cargo del concurso según los acuerdos de la convocatoria se describen para Directivos Docentes: Rector, Director Rural y Coordinador; Docentes: Docente en las diferentes áreas y Docente Orientador:

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

RECTOR / DIRECTOR RURAL	Tienen la responsabilidad de dirigir técnica, pedagógica y administrativamente la labor de un establecimiento educativo. Es una función de carácter profesional que, sobre la base de una formación y experiencia específica, se ocupa de lo atinente a la planeación, dirección, orientación, programación, administración y supervisión de la educación dentro de una institución, de sus relaciones con el entorno y los padres de familia, y que conlleva responsabilidad directa sobre el personal docente, directivo docente a su cargo, administrativo y respecto de los alumnos. Además cumple las funciones señaladas en el artículo 10 de la Ley 715 de 2001 y en las demás disposiciones legales sobre la materia.
COORDINADOR	Auxilia y colabora con el Rector en las labores propias de su cargo y en las funciones de disciplina de los alumnos o en funciones académicas o curriculares no lectivas.
DOCENTES	Son las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje. Son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.
DOCENTE ORIENTADOR	Los Docentes Orientadores son los responsables de desarrollar labores profesionales que, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, corresponden al diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones de orientación estudiantil tendientes a favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, estéticos, morales, ciudadanos y de respeto de la diversidad, y las diferencias, que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo humano y socioeconómico del país. También corresponde a los Docentes Orientadores cumplir funciones tendientes a favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, para la toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y las habilidades para la comunicación, la negociación y la participación. Son igualmente responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias, entendidas como la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia y acudientes de los educandos, actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico, investigación de asuntos pedagógicos, reuniones de profesores, otras actividades educativas, formativas, culturales y deportivas, dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos, así como actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación. Todo lo anterior en el marco de la función docente definida en el artículo 9 de los Acuerdos de los Concursos.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

6. METODOLOGÍA DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

Se parte por reconocer que la entrevista es un instrumento de evaluación en el que a partir de un intercambio de comunicación principalmente verbal entre el entrevistador y el entrevistado, se busca obtener información del entrevistado para apreciar las competencias para desempeñar una función.

Se define el “análisis de casos”, como la metodología central para la prueba de entrevistas, de tal manera que su aplicación por parte de un número plural de entrevistadores, permita identificar y valorar con un mayor grado de validez la recurrencia, solidez y consistencia de las competencias del aspirante.

Las entrevistas se realizarán mediante el análisis de casos, a través de los cuales, se busca que a partir del contexto o situaciones relacionadas con el sector educativo o con el desempeño del cargo (docentes y directivos docentes) se identifique el conocimiento que tiene el aspirante sobre el entorno, la actitud frente al medio en que ejercerá el cargo, y el manejo práctico de situaciones educativas.

A cada aspirante dentro del grupo de entrevistados, se le entregará por escrito el caso y uno de los jurados hará la lectura del mismo con el fin de que los aspirantes realicen un diálogo y den respuesta a las preguntas planteadas en el caso. Adicionalmente, el jurado hará preguntas a cada uno de los participantes.

Se trata de valorar las competencias relacionadas con el hacer o el saber hacer, buscando detectar diferencias en el desempeño, ya que todos los aspirantes cumplen los requisitos mínimos de educación y experiencia.

Dado la naturaleza de la metodología de la entrevista, no requiere una preparación especial.

En el anexo de esta guía, podrá consultar ejemplos de casos que se utilizarán.

7. CALIFICACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La prueba de entrevista tiene carácter **clasificatorio**, por tanto en ningún caso elimina a aspirante alguno y su calificación se presentará con un puntaje en una escala de cero (0) a cien (100) con una parte entera y dos decimales. Los aspirantes se clasificarán en orden de mayor a menor con el puntaje obtenido.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

La prueba de entrevista tiene un peso porcentual del 15% sobre el total de las pruebas correspondientes al concurso.

De conformidad con lo establecido en los acuerdos que contienen las convocatorias ya indicadas del Concurso de Mérito de Carrera Docente, en la entrevista se deberá valorar las competencias definidas según el cargo: Docente, Directivo Docente y Docente Orientador.

Los jurados disponen de un formato de calificación en el cual se consigna la valoración cuantitativa de las competencias evaluadas en cada aspirante.

8. EVALUACIÓN A DIRECTIVOS DOCENTES

Para los aspirantes al cargo de directivo docente (rector, director rural y coordinador) se evaluarán las siguientes competencias:

Conocimiento del entorno educativo: Capacidad para contextualizar y desarrollar las políticas educativas, de infancia y adolescencia en la institución y ser garante del respeto del derecho a la educación de sus estudiantes.

Manejo práctico de situaciones educativas: Que permita apreciar los conocimientos, aptitudes, destrezas y actitudes pedagógicas, didácticas y la aplicación de nuevas tecnologías que posee el educador para desarrollar su labor de formación académica a los educandos.

Actitud frente al medio en el que ejercerá el cargo: Posibilidad de apreciar las características de personalidad y de interacción social, frente a la comunidad educativa que lo llevarían a ejercer sobre la comunidad y en especial con los estudiantes una influencia altamente favorable para su desarrollo.

Manejo administrativo y pedagógico: Implica liderar y guiar la institución educativa con visión estratégica y con metodología frente a la gestión integral de la educación, comprendiendo el dominio de lo pedagógico y administrativo, estableciendo relaciones con las autoridades educativas, el entorno y la comunidad.

La calificación de competencias para los directivos docentes, se hará con puntaje en escala de cero (0) a cien (100) puntos:

En la siguiente tabla se presenta la distribución de componentes de cada competencia con los puntos máximos a obtener.

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

Competencia	Componentes	Máximo puntaje
Conocimiento del entorno educativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepción y puesta en práctica del derecho a la educación. ✓ Capacidad para contextualizar las políticas educativas de calidad para preescolar, básica y media. ✓ Capacidad para garantizar la implementación de políticas de infancia y adolescencia. ✓ Visión del mundo y su incidencia en la escuela 	20
Actitud frente al medio en el que ejercerá el cargo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediación y resolución de conflictos. ✓ Liderazgo para el Trabajo en equipo. ✓ Interacción comunicativa. ✓ Compromiso y representación de la institución en múltiples contextos. 	20
Manejo práctico de situaciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de saberes propios del cargo. ✓ Capacidad de liderazgo para la toma de decisiones. ✓ Capacidad de relación con la comunidad educativa. ✓ Aplicación de nuevas tecnologías en los procesos educativos. 	20
Manejo administrativo y pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Visión organización y planeación de PEI ✓ Gestión académica y pedagógica ✓ Gestión administrativa ✓ Evaluación y autoevaluación institucional 	40
TOTAL		100

9. EVALUACIÓN A DOCENTES

Para los aspirantes al cargo de docentes se evaluarán las siguientes competencias:

Conocimiento del entorno educativo: Capacidad para contextualizar y desarrollar las políticas educativas, de infancia y adolescencia en la institución y ser garante del respeto del derecho a la educación de sus estudiantes.

Manejo práctico de situaciones educativas: Que permita apreciar los conocimientos, aptitudes, destrezas y actitudes pedagógicas, didácticas y la aplicación de nuevas tecnologías que posee el educador para desarrollar su labor de formación académica a los educandos.

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

Actitud frente al medio en el que ejercerá el cargo: Posibilidad de apreciar las características de personalidad y de interacción social, frente a la comunidad educativa que lo llevarían a ejercer sobre la comunidad y en especial con los estudiantes una influencia altamente favorable para su desarrollo.

La calificación de competencias para los docentes, se hará con puntaje en escala de cero (0) a cien (100) puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Competencia	Componentes	Máximo Puntaje
Conocimiento del entorno educativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepción y puesta en práctica del derecho a la educación ✓ Capacidad para contextualizar las políticas educativas de calidad para preescolar básica y media. ✓ Capacidad para garantizar la implementación de políticas de infancia y adolescencia ✓ Visión del mundo y su incidencia en la escuela 	25
Actitud frente al medio en el que ejercerá el cargo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución de conflictos ✓ Respeto a la diversidad e integración ✓ Interacción comunicativa ✓ Capacidad de influencia y liderazgo pedagógico 	35
Manejo práctico de situaciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de saberes propios al cargo. ✓ Dominio y programación curricular. ✓ Capacidad de relación con la comunidad educativa. ✓ Aplicación de nuevas tecnologías en los procesos educativos. 	40
TOTAL		100

10.EVALUACIÓN A DOCENTES DE IDIOMA EXTRANJERO - INGLÉS

Para los aspirantes al cargo de docentes en el área de inglés se evaluarán las siguientes competencias:

Conocimiento del entorno educativo: Capacidad para contextualizar y desarrollar las políticas educativas, de infancia y adolescencia en la institución y ser garante del respeto del derecho a la educación de sus estudiantes.

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

Manejo práctico de situaciones educativas: Que permita apreciar los conocimientos, aptitudes, destrezas y actitudes pedagógicas, didácticas y la aplicación de nuevas tecnologías que posee el educador para desarrollar su labor de formación académica a los educandos.

Actitud frente al medio en el que ejercerá el cargo: Posibilidad de apreciar las características de personalidad y de interacción social, frente a la comunidad educativa que lo llevarían a ejercer sobre la comunidad y en especial con los estudiantes una influencia altamente favorable para su desarrollo.

Competencia comunicativa lingüística: Capacidad de demostrar dominio de los conocimientos y las destrezas léxicas, fonológicas y sintácticas de la lengua como sistema, teniendo en cuenta el valor sociolingüístico y las funciones pragmáticas de sus actos de habla en relación con los ámbitos y contextos dentro de los cuales va a desempeñarse.

La calificación de competencias para los docentes de idioma extranjero- inglés, se hará con puntaje en escala de cero (0) a cien (100) puntos, de acuerdo con la siguiente tabla:

Competencia Básica	Componentes	Máximo puntaje
Conocimiento del entorno educativo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concepción y puesta en práctica del derecho a la educación ✓ Capacidad para contextualizar las políticas educativas de calidad para la educación preescolar, básica y media. ✓ Capacidad para garantizar la implementación de políticas de infancia y adolescencia. ✓ Visión del mundo y su incidencia en la escuela 	20
Actitud frente al medio en el que ejercerá el cargo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Resolución de conflictos ✓ Respeto a la diversidad e integración ✓ Interacción comunicativa ✓ Capacidad de influencia y liderazgo pedagógico 	20
Manejo práctico de situaciones educativas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Uso de saberes propios al cargo. ✓ Dominio y programación curricular. ✓ Capacidad de relación con la comunidad educativa. ✓ Aplicación de nuevas tecnologías en los procesos educativos. 	20
Competencia lingüística	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coherence / Cohesion ✓ Speaking fluency ✓ Reading fluency ✓ Reading Comprehension ✓ Correct tense use ✓ Expression 	40
TOTAL		100

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

11. EVALUACIÓN DEL DOCENTE ORIENTADOR

La calificación que haga cada entrevistador se hará para cada tipo de competencia (funcional y comportamental). Cada tipo de competencia tiene un puntaje de cero (0) a (100) puntos. La calificación definitiva de la prueba de entrevista para el aspirante, será el promedio que surja entre la calificación de las dos competencias.

Competencia Funcional	Componentes	Máximo puntaje
Planeación y organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso institucional 2. Trabajo en equipo 3. Planeación y gestión de actividades institucionales 4. Liderazgo situacional 5. Relaciones interpersonales 6. Capacidad autoevaluativa 7. Administración de recursos 8. Participación en los espacios democráticos de la institución 	20
Construcción del clima escolar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en equipo 2. Liderazgo situacional 3. Relaciones interpersonales 4. Participación en los espacios democráticos de la institución 	25
Diagnóstico y orientación de estudiantes, profesores, directivos	<ol style="list-style-type: none"> 1. La toma de decisiones personales 2. La identificación de aptitudes e intereses 3. La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales. 4. La participación en la vida académica, social y comunitaria. 5. El desarrollo de valores 6. Las demás relativas a la formación personal 	30
Convivencia en el contexto institucional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo situacional 2. Relaciones interpersonales 3. Participación en los espacios democráticos de la institución 4. La solución de conflictos y problemas individuales, familiares y grupales 5. La participación en la vida académica, social y comunitaria. 	25
TOTAL		100

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

Competencia Comportamental	Componentes	Máximo puntaje
Liderazgo y Motivación al Logro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toma de iniciativa 2. Gestionar 3. Relaciones interpersonales 4. Experiencia 5. Capacidad de Evaluación 6. Capacidad para satisfacer necesidades de un grupo 7. Idoneidad 8. Ética 	30
Sensibilidad Interpersonal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Decisión 2. Habilidad de Escucha 3. Comunicación Asertiva 4. Tolerancia 5. Capacidad crítica 6. Creatividad 7. Capacidad de Control 8. Ética 	20
Comunicación Asertiva	<ol style="list-style-type: none"> 1. Control de Emociones 2. Capacidad de Escucha 3. Habilidades comunicativas 4. Toma de decisiones 5. Ética 	10
Trabajo en Equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lograr integrar el grupo 2. Sentido de Pertenencia 3. Desarrollo de habilidades en las relaciones interpersonales 4. Liderazgo 	10
Negociación y Mediación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de escucha 2. Diálogo 3. Cooperación 4. Respeto 	30
TOTAL		100

12. ROGRAMACIÓN Y DESARROLLO DE LAS ENTREVISTAS.

La Universidad de La Sabana citará a entrevista a los aspirantes que superaron la prueba de aptitudes y competencias básicas y que a su vez hayan cumplido los requisitos mínimos.

Para consultar la correspondiente citación, el aspirante deberá acceder a la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil www.cns.gov.co/index.php/convocatorias/136-a-249-de-2012-docentes-y-directivos-docentes o la de la Universidad de La Sabana www.convocatoriadocentesydirectivosdocentes.com/ haciendo uso del PIN y su documento de identidad.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

De igual manera, se publicará en estas páginas, la fecha a partir de la cual se podrá realizar esta consulta.

La entrevista tendrá una duración aproximada de 50 minutos por grupo de docentes y de 80 minutos por grupo de directivos docentes. Adicional a lo anterior, para todos los casos, los jurados contarán con un tiempo de 10 minutos para diligenciar el formato de calificación.

Para el caso de los aspirantes que concursan para empleos de docentes en el área de inglés, la entrevista se realizará en este idioma.

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA
DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA**

13. REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

A) ANTES DE LA ENTREVISTA

- Conozca con anterioridad el lugar de aplicación de la prueba, para evitar inconvenientes o retrasos el día de la entrevista.
- Consulte su citación cinco (5) días antes de presentar la entrevista, para ello, deberá estar pendiente de la información que se publique en las páginas de la convocatoria sobre el proceso.
- Presentarse con 30 minutos de antelación a la hora de la entrevista.
- Presentar el documento de Identificación. Los documentos válidos serán:
 - Original de la cédula de ciudadanía con holograma (documento vigente).
 - Contraseña certificada por Registraduría.
 - Pasaporte.

En el caso de que usted no cuente con uno de los documentos anteriormente mencionados, **BAJO NINGÚN MOTIVO PODRÁ PRESENTAR LA PRUEBA DE ENTREVISTA**, debido a que no es posible acreditar legalmente su identidad.

B) DURANTE LA PRESENTACIÓN DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

- ✓ Preséntese a la aplicación de la prueba sin dispositivos electrónicos de video o audio grabación, ni teléfonos celulares, buscapersonas, audífonos, computadores portátiles, tablets, agendas digitales o cualquier otro medio de comunicación o dispositivo electrónico. Tampoco es permitido el ingreso de libros, hojas, anotaciones, cuadernos, revistas, reglas, mapas o cualquier otro documento distinto a aquellos que sean entregados para el desarrollo de la entrevista.
- ✓ Firme el registro de asistencia e identificación, el cual contiene además el consentimiento informado, para grabar las entrevistas.
- ✓ Estar atentos a las indicaciones dadas por los jurados para el buen desarrollo de la entrevista.
- ✓ La entrevista tendrá una duración total incluyendo la calificación por parte de los jurados de entrevista, de sesenta minutos (60) para docentes y noventa (90) minutos para directivos docentes.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

- ✓ La entrevista será grupal, habrá dos jurados para entrevistados docentes y tres jurados para directivos docentes.
- ✓ Se realizará una toma de huellas al 100% de los aspirantes, que se colocará en el listado de asistencia e identificación. Ningún concursante podrá salir del salón sin que se haya confrontado la huella dactilar de éste, contra el documento de identidad pertinente.

14. RECOMENDACIONES GENERALES

- Llegue con 30 minutos de antelación a la hora de entrevista.
- No se permitirá el ingreso de dispositivos electrónicos de video o audio grabación, ni teléfonos celulares, buscapersonas, audífonos, computadores portátiles, tablets, agendas digitales o cualquier otro medio de comunicación o dispositivo electrónico.
- Al sitio de la prueba no se permitirá el ingreso de ningún tipo de armas.
- Está prohibido tomar fotos o realizar grabaciones en el sitio de la prueba.
- No lleve bolsos grandes o maletines, hojas, libros, carpetas, revistas, cuadernos ni anotaciones.
- No lleve niños menores, ni acompañantes (no se les permitirá el ingreso al sitio de la prueba de entrevista).
- Solo pueden ingresar los aspirantes citados a entrevista en el día y hora indicada.
- Cualquier intento de fraude, **sustracción de material**, suplantación de personas o infracción, de las indicaciones contenidas en esta guía y las indicaciones impartidas por los coordinadores y personal de logística en el sitio, puede traer consecuencias de tipo legal y disciplinaria.

15. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LA PRUEBA DE ENTREVISTA

La Universidad de La Sabana publicará los resultados de la prueba de entrevista, a través de las páginas : www.convocatoriadocentesydirectivosdocentes.com/ de la Universidad de La Sabana: y www.cns.gov.co/index.php/convocatorias/136-a-249-de-2012-docentes-y-directivos-docentes de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

16. RECLAMACIONES

Las reclamaciones frente a los resultados de la prueba de entrevista se presentarán ante la Universidad de La Sabana a través del aplicativo dispuesto para este fin, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su publicación y el cual será informado en la página web www.convocatoriadocentesydirectivosdocentes.com/.

17. ANEXO

EJEMPLOS MODELO DE CASOS

Caso N. 1

Rosalba, profesora de grado segundo de primaria generalmente junto con la orientadora hace talleres para padres de familia, con el fin de fortalecer las relaciones familiares. Además le gusta mantener relaciones cercanas con los padres para consultar el proceso de aprendizaje en la casa de los pequeños; sin embargo reconoce que varios padres poco asisten debido a sus trabajos o en otros casos por falta de interés.

Desde hace algunos meses, Jenny, una de las estudiantes de Rosalba, no pone atención en clase y en ocasiones no responde cuando se le llama por su nombre, además, prefiere hablar con sus compañeros en clase que hacer los trabajos, en las horas de descanso, muchas veces Jenny suele aislarse y responder agresivamente cuando la invitan a jugar. A pesar que hace las tareas, los padres nunca firman su agenda ni asisten a las reuniones de padres generales, y a la entrega de notas solo asiste la abuela quien afirma que los padres están trabajando, lo que más le preocupa a Rosalba es que cada día Jenny parece más triste y llora con frecuencia y sin motivo evidente.

Debido a los problemas de atención de Jenny, que han repercutido en su rendimiento académico,

Rosalba decide llevar la niña a la orientadora del colegio, donde al indagar sobre la situación familiar de Jenny, empieza a contar que sus padres se dicen malas palabras y que en ocasiones se agreden delante de ella. Cuenta que una vez llegó la policía y sacó al padre de la casa porque le estaba pegando a su mamá. Además la menor asegura que los papas no tienen tiempo para ella.

La orientadora sugiere remitir el caso a la comisaría de familia, pero Rosalba no sabe qué hacer pues considera que esto solo puede empeorar las cosas pero por otro lado le preocupa la situación de su estudiante y sabe que se debe hacer algo al respecto.

GUÍA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE PRUEBA DE ENTREVISTA DE LA POBLACIÓN MAYORITARIA

1. ¿Qué estrategias debe desarrollar Rosalba para afrontar la situación?
2. ¿A qué otras instancias debe acudir Rosalba para dar solución a este caso?

Caso No. 2.

En la Institución Educativa “San José Obrero” en Jumbo Santiago de Cali, organizan a fin de año una salida recreativa a un municipio de clima cálido cercano a la ciudad en el que los niños puedan disfrutar del sol y la piscina.

En la mañana los buses salen de la Institución, organizados por cursos y van cantando, pasan el día y luego de almorzar y disfrutar otro rato, en la tarde se devuelven.

Los docentes que les acompañan están tan cansados como los niños.

En el bus de quinto de primaria, sigue habiendo mucha actividad, los niños están risueños y las dos docentes que acompañan al grupo, se dan cuenta que está circulando por la zona de atrás un par de botellas de agua además de comestibles en paquete.

Una de ellas, se acerca y detecta que la actitud de los niños no es la usual, no es una alegría simple. Los niños están bebiendo aguardiente y la risa y la actividad son el efecto de esto. Ella, llena de naturalidad les quita las botellas sin decirles nada.

La docente, se regresa a su puesto para pensar que debe hacer frente a:

- a) ¿Cómo le explica lo que ha pasado a las directivas del colegio?
- b) ¿Qué posición debe asumir la Institución Educativa?