



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

**CONCURSO PÚBLICO Y ABIERTO PARA LA SELECCIÓN DE UN CARGO DE COMISIONADO  
DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL PERÍODO 2016-2020**

# **Instructivo de prueba de competencias laborales**

**Concurso público y abierto de méritos para la selección de un (1) cargo de  
Comisionado Nacional del Servicio Civil Periodo 2016 - 2020**

**Universidad Nacional de Colombia**

28 de octubre de 2016

*[Firma manuscrita]*

## Contenido

Introducción .....	3
¿Qué evaluará la prueba de competencias laborales? .....	4
¿Cómo se evaluará? .....	4
¿Cuándo se evaluará? .....	6

# Instructivo de prueba de competencias laborales

## Concurso público y abierto de méritos para la selección de un (1) cargo de Comisionado Nacional del Servicio Civil

El objetivo del presente instructivo es proporcionarles a los concursantes información general sobre los términos en los que se realizará la aplicación de la prueba de competencias laborales, es decir, las competencias que se evaluarán, el mecanismo de evaluación, el tiempo de duración de la prueba, y algunos aspectos que se deberán tener en cuenta el día de la aplicación.

### Introducción

Este proceso de selección para proveer el empleo de Comisionado de la CNSC para el periodo 2016-2020 se encuentra reglamentado por el Decreto 1083 de 2015, el cual, en su artículo 2.2.29.4, definió como instrumentos de evaluación:

1. Prueba escrita de **conocimientos** relacionados con los aspectos técnicos y jurídicos que requiere la aplicación de la carrera administrativa.
2. Prueba de **competencias laborales** que requiere el ejercicio de la función de miembro de la CNSC.
3. Valoración de **estudios y experiencia** sobre temas relacionados con las funciones de la CNSC.

En consonancia con lo definido en dicho decreto, el artículo 5.º de la Resolución 859 de 2016 expedida por el Rector de la Universidad Nacional de Colombia, respecto a las pruebas del proceso de selección, estableció los siguientes valores porcentuales para cada una de ellas:

Tipo de prueba		Carácter	Valor porcentual
Prueba de conocimientos		Eliminatoria	60 %
Prueba de competencias laborales	Entrevista	Clasificatoria	10 %
	Sustentación oral	Clasificatoria	10 %
Valoración de hoja de vida		Clasificatoria	20 %

Como se puede observar en la tabla anterior, el 100 % de la calificación de los concursantes está distribuida en los tres tipos de pruebas, pero solo la prueba de conocimientos tiene carácter eliminatorio, es decir, que solamente a las personas que igualaron o superaron los

puntajes mínimos de esta prueba presentarán la prueba de competencias laborales y se les valorará la hoja de vida.

Finalmente, cabe recordar que de acuerdo con el artículo 2.2.29.5 del Decreto 1083 de 2015 «con base en los resultados de las pruebas y con quienes obtengan puntajes ponderados iguales o superiores al 65 % del total del concurso, la entidad encargada de adelantar el proceso de selección elaborará la lista de aprobados en estricto orden de mérito».

## ¿Qué evaluará la prueba de competencias laborales?

De acuerdo con el artículo 31.º de la Ley 909 de 2004, «las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos».

Teniendo en cuenta lo anterior, y lo definido en el Decreto 2539 de 2005 que establece las competencias que se requieren para ejercer empleos públicos, la prueba de competencias laborales evaluará las siguientes *competencias comportamentales y funcionales*:

Tipo de competencia	Competencias
<b>Comportamentales comunes</b> <i>Decreto 2539 de 2005</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Orientación a resultados</li><li>· Orientación al usuario y al ciudadano</li><li>· Transparencia</li><li>· Compromiso con la organización</li></ul>
<b>Comportamentales nivel directivo</b> <i>Decreto 2539 de 2005</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Liderazgo</li><li>· Planeación</li><li>· Toma de decisiones</li><li>· Dirección y desarrollo personal</li><li>· Conocimiento del entorno</li></ul>
<b>Funcionales</b> <i>Decreto 2539 de 2005</i> <i>Resolución 7865 de 2016 (CNSC)</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>· Cumplimiento</li><li>· Coherencia</li><li>· Aporte profesional</li></ul>

## ¿Cómo se evaluará?

Para la estructuración del protocolo de la prueba de competencias laborales del presente concurso se utilizó el *Modelo basado en evidencias (Evidence centered Assessment Design, ECD)* según el cual, la evaluación del dominio de interés está soportada en las evidencias recopiladas a partir de las conductas de los evaluados que se asocian con dicho dominio.

Con este modelo se busca que los entrevistadores tengan la posibilidad de realizar juicios valorativos objetivos sobre el desempeño de los concursantes en temáticas y dimensiones que van más allá de aspectos conceptuales.

## Metodología de aplicación

La prueba de competencias laborales se realizará de forma presencial, en sesiones de 2 horas, y será conducida por dos psicólogos expertos en evaluación conductual; cada sesión se llevará a cabo con máximo cuatro concursantes y cada concursante será evaluado de forma individual.

La prueba de competencias laborales incluirá el uso de cuatro estrategias para la evaluación del comportamiento de los concursantes, a saber: a) preparación de caso, b) respuesta a las preguntas relacionadas con el caso, c) discusión grupal respecto al dilema propuesto en el caso, y d) preguntas individuales complementarias.

- El **caso tipo** es una situación problema genérica, ficticia o hipotética, ubicada en un contexto específico que plantea un dilema. Los concursantes deben leerlo y analizarlo individualmente.
- Las **preguntas iniciales** surgen a partir de la situación problema formulada, y tienen como objetivo crear un contexto estándar que permita que las evidencias de las competencias por evaluar emerjan en cada concursante; estas preguntas deben ser respondidas de forma individual.
- La **interacción grupal** se realiza después de que los concursantes han respondido cada una de las preguntas relacionadas con el caso, y tiene como fin que los participantes interactúen entre ellos y propongan una solución a un problema planteado.
- Las **preguntas complementarias** son formuladas por los entrevistadores y se realizan después de la discusión grupal de los concursantes; estas preguntas buscan que los entrevistadores puedan profundizar en algunas de las competencias evaluadas.

### Ejemplo de caso

A continuación se presenta un ejemplo de caso con las preguntas correspondientes.

Suponga que en un concurso de méritos de carrera administrativa, la universidad operadora se encuentra consolidando la información para que la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) conforme las listas de elegibles. El equipo de la CNSC responsable de ese concurso ha incumplido con varios de los compromisos adquiridos, a tal punto que faltando 15 días para que termine el contrato con la universidad operadora, cuatro de los seis miembros del equipo presentaron su carta de renuncia. La universidad operadora también ha incumplido con los productos acordados, y en esos 15 días faltantes para la culminación del contrato se debe consolidar la información que la universidad aún no ha enviado, además de proyectar y formalizar las resoluciones de las listas de elegibles, realizar el trámite para enviar las listas a la entidad pública en la que se realizará la provisión de cargos, y elaborar el informe final de todo el concurso. Adicionalmente, unos delegados de esta entidad pública, le han solicitado al equipo responsable de la CNSC, una reunión antes de la publicación de la lista de elegibles, para que se les aclaren algunos aspectos del procedimiento del concurso de méritos.



Con base en la información presentada en el caso, y considerando que usted es el Comisionado responsable del concurso, resuelva las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las estrategias que propone realizar para solucionar los problemas presentados?
2. ¿Cuáles podrían ser los principales factores que desencadenaron esta situación, y qué propone para evitar que esta situación se repita?
3. ¿Qué manejo le daría a la solicitud de los delegados de la entidad pública en la que se deben proveer los cargos, dadas las circunstancias?
4. ¿Qué considera pertinente informarle a la Universidad sobre lo sucedido? Justifique su respuesta.

### ¿Cuándo se evaluará?

La prueba de competencias laborales será aplicada los días 1 y 2 de noviembre de 2016 en la ciudad de Bogotá. Los concursantes deben presentarse a la hora en la que han sido citados en el sitio de aplicación indicado, presentando, **obligatoriamente**, su documento de identidad (cédula de ciudadanía nueva con holograma o contraseña).

### Recomendaciones generales para la aplicación

Con el fin de facilitar el proceso de aplicación de la prueba y reducir la probabilidad de que se presenten errores en sus resultados, usted, como concursante, debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones generales para la presentación de la prueba:

#### Antes de la aplicación

- Verifique los datos de su citación a prueba: día, hora y lugar, ingresando a la página web <http://unal.edu.co/concurso-comisionado-nacional-del-servicio-civil-2016.html>
- Asegúrese de conocer con anterioridad el sitio de aplicación de la prueba y prever las posibles dificultades y demoras en su acceso.
- Lea el presente instructivo pues este busca orientarlo sobre el proceso que se llevará a cabo el día de la aplicación y sobre los aspectos que se evaluarán.

#### El día de la aplicación

- Preséntese en el lugar indicado en la citación a la hora asignada. Llegue puntualmente.
- Lleve consigo su **cédula de ciudadanía o contraseña**, ya que **son los únicos documentos válidos de identificación**, y de no presentar alguno de ellos **NO** podrá ingresar a presentar la prueba.
- Tenga en cuenta que **NO está permitido** el ingreso de acompañantes al lugar de aplicación de la prueba, ni de material como hojas, cuadernos, teléfonos celulares, cámaras, computadores portátiles, ni de otros dispositivos o materiales.

- Diríjase al lugar de registro de asistencia que la Universidad Nacional de Colombia haya dispuesto en el lugar de aplicación. Allí un auxiliar le pedirá que firme el *Acta de asistencia* y tomará su impresión dactilar, la cual será confrontada con bases oficiales; **NO** se retire del recinto sin haber realizado estas acciones.
- Una vez comprobada su identidad y registrada su firma y huella, se le hará entrega de una escarapela, la cual deberá portar en un lugar visible.
- Siga atentamente las indicaciones del personal de la Universidad Nacional de Colombia para el desarrollo de la etapa previa a la sesión de prueba.

#### Durante la aplicación

- Escuche atentamente y siga las indicaciones dadas respecto al procedimiento y a los tiempos definidos para las diferentes fases de la prueba.
- Recuerde que **la prueba de competencias laborales NO evaluará conocimientos específicos**, pues estos ya fueron evaluados mediante la prueba escrita aplicada el pasado 16 de octubre.
- Recuerde que durante la prueba **NO** debe utilizar dispositivos móviles, ni material ajeno al dado por el personal logístico de la Universidad Nacional de Colombia.

#### Después de la aplicación

- Retírese de la sala cuando los entrevistadores lo indiquen.
- Entréguele al personal de logística de la Universidad Nacional de Colombia todo el material que le haya sido dado al iniciar la prueba (escarapelas de identificación, hojas con casos y con anotaciones, etc.)
- Verifique que no haya olvidado ningún objeto personal en el sitio de aplicación.
- Retírese del lugar de aplicación y del edificio una vez haya finalizado la aplicación de la prueba.

Fin del instructivo

