



**UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN**



CARTILLA GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE ENTREVISTA

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS No 1 DE 2017, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LOS CURADORES URBANOS 1, 2 Y 4 DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN, PARA UN PERÍODO INDIVIDUAL DE CINCO (5 AÑOS Y LA CONFORMACIÓN DE LA LISTA DE ELEGIBLES, PARA DOS (2) AÑOS

Medellín, 27 de septiembre de 2017



TABLA DE CONTENIDO

1.	FUNDAMENTOS LEGALES	3
2.	POBLACIÓN OBJETO.....	3
3.	OBJETIVO DE LA ENTREVISTA	3
4.	INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTREVISTA	4
5.	COMPETENCIAS A EVALUAR	5
6.	DESARROLLO DE LA ENTREVISTA	6
6.1.	SESIONES DE APLICACIÓN Y DURACIÓN DE LA ENTREVISTA	7
6.2.	CALIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA	7
7.	INSTRUCCIONES Y SUGERENCIAS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA ENTREVISTA	8
8.	DOCUMENTOS DE IDENTIDAD VÁLIDOS.....	8
9.	OTRAS CAUSAS POR LAS QUE SE PUEDE IMPEDIR EL INGRESO	8
10.	PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	10



1. FUNDAMENTOS LEGALES

El proceso de selección denominado "Concurso Público de Méritos No. 1 de 2017, para la selección y designación de los curadores urbanos 1, 2 y 4 del Municipio de Medellín, para un período individual de cinco (05) años y la conformación de la lista de elegibles, para dos (2) años", tiene fundamento en las normas constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con la actividad de expedición de licencias urbanísticas para realizar las actividades de parcelación, urbanización y edificación y en general, con el ejercicio de las funciones públicas de los curadores urbanos, contenidas especialmente en las siguientes normas: Decreto Ley 2150 de 1995, Ley 388 de 1997, Ley 400 de 1997, Ley 489 de 1998, , Ley 594 de 2000, Ley 734 de 2002, Ley 810 de 2003, Ley 902 de 2004, Ley 962 de 2005, Ley 1437 de 2011, Ley 1474 de 2011, Decreto Ley 019 de 2012, Decreto Nacional 1077 de 2015, parágrafo transitorio del artículo 2.2.6.6.3.2 del Decreto Nacional 1203 de 2017, Decreto Municipal 609 de 2016, Resolución No 201750001678 del 24 de julio de 2017 expedida por el Secretario de Gestión y Control Territorial, Sentencia del Consejo de Estado (Radicado: 11001-03- 25-000-2010-00213-00), Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda, Subsección B, Consejero Ponente: Cesar Palomino, mediante fallo del 30 de marzo de 2017.

2. POBLACIÓN OBJETO

La entrevista será presentada por los aspirantes al Concurso Público de Méritos No. 1 de 2017, para la selección y designación de los curadores urbanos 1, 2 y 4 del Municipio de Medellín, para un período individual de cinco (05) años y la conformación de la lista de elegibles, para dos (2) años, en las fechas estipuladas y que cumplan con los requisitos relacionados en el artículo 2.2.6.6.3.3 del Decreto 1077 de 2015 y que hayan superado las etapas de verificación de requisitos mínimos de admisión y la prueba de conocimientos.

3. OBJETIVO DE LA ENTREVISTA

El objetivo de la Entrevista es observar, analizar, apreciar y valorar en los aspirantes a Curadores Urbanos, las competencias, identificando quién o quiénes se ajustan más al perfil esperado.



El proceso de entrevista implica evaluar las competencias de los candidatos, las cuales se definen como: ” *Las competencias son características subyacentes en el individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o un performance superior en un trabajo o situación*”. En este sentido: *Característica subyacente significa que la competencia es una parte profunda de la personalidad y puede predecir el comportamiento en una amplia variedad de situaciones y desafíos laborales. Causalmente relacionada significa que la competencia origina o anticipa el comportamiento y el desempeño. Estándar de efectividad significa que la competencia realmente predice quién hace algo bien o pobremente, medido sobre un criterio general o estándar.*¹

4. INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENTREVISTA

4.1. ¿QUÉ ES UNA ENTREVISTA?

La entrevista es un espacio donde participan, para este caso, tres (3) jurados y tres (3) aspirantes a curadores. Los jurados tendrán la misión de apreciar, observar, analizar y valorar, comportamiento y actitudes más representativas de cada uno de los aspirantes y determinar quiénes evidencian las competencias para un desempeño exitoso para el cargo.

4.2. PROPÓSITO DE LA ENTREVISTA

El propósito principal de la Entrevista de selección es el conocimiento de las personas en términos de sus capacidades, cualidades e intereses actuales y potenciales con el fin de determinar la adecuación a la vacante específica.²

Para este proceso la Entrevista es una prueba que busca conocer las competencias de los aspirantes en relación con el perfil del cargo Curador Urbano, expresado en los términos del concurso público de méritos No 1 de 2017, para la selección y designación de los curadores urbanos 1, 2 y 4 del municipio de Medellín, para un periodo individual de cinco (05) años y la conformación de la lista de elegibles, para dos (2) años.

¹ Spencer, lyle M. y Spencer, signe M., competence ay work, models for superior performance, John Wiley & Sons, inc., USA, 1993

² Alvaro de Ansorena Cao., 15 pasos para la selección de personal con éxito. Método e instrumentos. Paidos Barcelona. Buenos Aires. México.



4.3. ENFOQUE DE LA ENTREVISTA

El enfoque de la Entrevista será el de **COMPETENCIAS**, y se define como la Metodología central para la Entrevista Basada en Competencias, el “Análisis De Casos”, teniendo en cuenta que, como prueba situacional, permite simular, total o parcialmente, una situación en la que los evaluados se ven abocados a poner de manifiesto las competencias que exigen el desempeño eficaz, eficiente y seguro de una actividad laboral.

Es decir, Los aspirantes serán evaluados a través de simulaciones bajo ejercicios de análisis y discusión en grupo ³. Los ejercicios de análisis consisten generalmente, en una serie de problemas a resolver en la vida práctica con escenarios de actuación realistas en los que se brinda a la persona un paquete de informaciones variadas (no siempre completas o coherentes) que debe gestionar hasta llegar a tomar una serie de acciones o decisiones y posteriormente se pasará a realizar una conversación sobre competencias.

En la conversación sobre competencias el equipo entrevistador (un psicólogo experto en entrevistas bajo la metodología de competencias, un abogado y un ingeniero civil o arquitecto) formularán preguntas sobre las competencias, las experiencias y las vivencias de los entrevistados con relación al perfil deseado. Aquí los entrevistadores no sólo podrán preguntar sobre lo que piensan los aspirantes sino contrastar lo que se dice con lo que manifestaron en las actividades de inclusión y de estudios de caso. Se pueden introducir preguntas que busquen contrastar lo dicho con lo expresado en la fase anterior del ejercicio de análisis. Así la Entrevista no solo brinda la información que da una entrevista de diálogo individual, sino que permite observar la actitud del aspirante en una vivencia experimental o reunión grupal.

5. COMPETENCIAS A EVALUAR

ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS: es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes. Se evalúa así el deseo de afrontar los problemas alcanzando resultados excelentes, con la motivación de destacar, conseguir resultados difíciles, mantener un nivel de gran actividad y mejorar constantemente el propio rendimiento.

LIDERAZGO: puede definirse como la capacidad para ejercer influencia sobre su equipo, promoviendo en ellos una alta motivación por conseguir cada objetivo en su trabajo, lo cual conllevará a alcanzar la meta final de la organización. Implica la habilidad para comunicar una visión de la estrategia organizacional, haciendo que

³ Selección por competencias paso a paso. Ps Mariela Díaz Pinilla. Colombia 2017.



esta visión parezca no sólo posible sino también deseable por los receptores o interesados, creando en ellos un compromiso genuino.

INTEGRIDAD: Se trata de la capacidad para mantenerse dentro de las normas éticas y morales, socialmente aceptadas; así como de actuar en consonancia con lo que cada uno considera importante. Incluye el comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y el estar dispuesto a actuar honestamente incluso en situaciones de riesgo y dificultad.

PENSAMIENTO ANALÍTICO: hace referencia a la capacidad para entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso, lo cual incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación, realizar comparaciones entre los diferentes elementos o aspectos y establecer prioridades relacionales. También incluye el entendimiento de las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de las acciones.

TOMA DE DECISIONES: Da cuenta de la capacidad para elegir entre varias alternativas, aquellas que son más viables para la consecución de los objetivos, basándose en un análisis exhaustivo de los posibles efectos y riesgos, así como las posibilidades de implantación.

6. DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

Los participantes deben tener en cuenta los siguientes puntos a la hora de presentar la entrevista:

Estarán acompañados por tres jurados: (un psicólogo experto en entrevistas bajo la metodología de competencias, un abogado y un ingeniero civil o arquitecto) el psicólogo asumirá el rol de moderador: es la persona que administra y dirige toda la entrevista, él les explicará los objetivos de la prueba, les dará a conocer verbalmente la duración, los procedimientos a seguir y el cierre de la actividad. El abogado y el ingeniero civil o arquitecto analizarán el desarrollo de la entrevista y están facultados para intervenir en el momento en que lo consideren pertinente para solicitar ampliación de información.



6.1. SESIONES DE APLICACIÓN Y DURACIÓN DE LA ENTREVISTA

La entrevista será aplicada en una sola sesión y los evaluados dispondrán de una hora. La distribución de la entrevista es la siguiente:

- Introducción de la entrevista (5 minutos)
- Ejercicio de análisis individual (10 minutos)
- Discusión en grupo (30 minutos). En esta parte de la entrevista cada uno de los aspirantes expondrá individualmente el análisis realizado del ejercicio, para ello tendrá (5) cinco minutos. Posteriormente los tres integrantes efectuarán un trabajo de grupo para lo cual tendrán (15) quince minutos.
- Conversación sobre competencias (10 minutos para c/u de los aspirantes). Los evaluadores le realizarán a los evaluados preguntas directas dirigidas a identificar la presencia de las competencias requeridas.
- Cierre de la entrevista (5 minutos)

6.2. CALIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA

La evaluación de cada competencia se realizará en un formato elaborado por la Universidad, con valores constituidos por un número entero y un decimal, que pueden ir desde 0,0 hasta 5,0. Cada uno de los tres entrevistadores tendrá su propio formato, en donde registrará sus impresiones con relación a cada competencia valorada y la calificación de cada una, y luego dará una calificación final, correspondiente al promedio de las puntuaciones de las cinco competencias. La calificación total de cada aspirante será el promedio de la calificación final asignada por cada uno de los tres entrevistadores, multiplicada por diez (10), obteniendo de esta manera un valor que oscila entre cero (0) y cincuenta (50) puntos. Este último es el valor máximo que se puede obtener en esta fase.

Los tres jurados individualmente estarán evaluando a los participantes en el proceso de la Entrevista y darán una valoración numérica por aspirante de acuerdo al desempeño en ella. La evaluación se consignará cualitativamente de la siguiente manera:



VALORACIÓN NUMÉRICA	NIVEL DE COMPETENCIA	INTERPRETACIÓN
De 4.1 a 5.0	Excelente	Mostró un excelente desarrollo de la competencia
De 3.1 a 4.0	Bueno	Mostró un buen desarrollo de la competencia
De 2.1 a 3.0	Aceptable	Mostró un desarrollo aceptable de la competencia
De 1.1 a 2.0	Baja	Mostró muy poco la competencia.
De 0.0 a 1.0	Deficiente	No mostró la competencia.

7. INSTRUCCIONES Y SUGERENCIAS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA ENTREVISTA

Para la presentación de la Entrevista se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:

8. DOCUMENTOS DE IDENTIDAD VÁLIDOS

Los únicos documentos que se admitirán para presentar la Entrevista del Concurso Público De Méritos No1 De 2017, Para la Selección y Designación de los Curadores Urbanos 1, 2 y 4 del Municipio de Medellín, para un período individual de cinco (5) años y la conformación de la lista de elegibles, para dos (2) Años, son:

- Original de la cédula de ciudadanía con holograma (documento vigente)
- Contraseña expedida por la Registraduría Nacional del Estado Civil con foto o Pasaporte
- Denuncio de pérdida de documento: en el caso de que usted no cuente con los documentos anteriormente mencionados, bajo ningún motivo podrá presentar la prueba escrita, debido a que no es posible acreditar legalmente su identidad.

9. OTRAS CAUSAS POR LAS QUE SE PUEDE IMPEDIR EL INGRESO

Se impedirá el ingreso al aula donde se aplicará la entrevista de acompañantes (a no ser que usted se encuentre en situación de discapacidad, y que lo haya registrado en la fase de inscripción), igualmente está prohibida la entrada de personas bajo el efecto de alcohol o sustancias psicoactivas.



Elementos que NO debe llevar

Al ingresar al aula los aspirantes no podrán llevar consigo audífonos, manos libres, celulares, dispositivos electrónicos de cualquier índole, calculadoras, libros, hojas, entre otros. Si porta cualquiera de estos elementos, le serán retirados; si se niega a acatar estas disposiciones, no se le permitirá presentar la Entrevista.

Fecha, Lugar y Horario

El aula donde se realizará la entrevista será en la Universidad de San Buenaventura Medellín sede San Benito Carrera 56C N° 51 -110, Laboratorios de Psicología bloque C, segundo piso; el martes 03 de octubre, los horarios se notificarán por correo electrónico a cada uno de los aspirantes y se informarán en la página web (www.usbmed.edu.co).

El aspirante deberá presentarse al aula de aplicación de la Entrevista con media hora de anticipación, momento en el cual se impartirá las instrucciones pertinentes. y se dará inicio oficialmente. En caso de presentarse después de la hora citada, **BAJO NINGUNA CIRCUNSTANCIA** le será permitido el ingreso al aula de aplicación.

Causales de anulación

La Entrevista será anulada en los siguientes casos:

- Intento de fraude
- Intento de copia
- Sustracción del material de la entrevista
- Suplantación de personas
- Desacato a normas vigentes como contestar el celular en el salón de aplicación o en cualquier lugar dentro del sitio de aplicación, aún si ya ha entregado la entrevista.



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN



Por favor evítese molestias. En caso de presentarse cualquiera de estas situaciones, el responsable asignado, acompañado del aspirante y un testigo, diligenciará el formato establecido para tal fin (Acta de Anulación) tomando también las huellas dactilares del aspirante y firmando todos los implicados.

10. PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Se hará en las fecha establecidas en el cronograma de las bases definitivas del Concurso Público de Méritos No1 De 2017, Para la Selección y Designación de los Curadores Urbanos 1, 2 y 4 del Municipio de Medellín, para un período individual de cinco (5) años y la conformación de la lista de elegibles, para dos (2) años, los cuales podrán ser consultadas por el aspirante en la página web del Municipio de Medellín, y en la página web de la Universidad de San Buenaventura Medellín (www.usbmed.edu.co).