

RESOLUCIÓN 69 DE 2005

(marzo 7)

Diario Oficial No. 46.115 de 07 de diciembre de 2005

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Por medio de la cual se adopta el modelo de entrevista y se reglamentan los parámetros aplicables a la misma en el proceso de selección de 2004.

EL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN,

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales conferidas en el artículo [7o](#), numeral 45, ordinal c) y en especial la señalada en el artículo [203](#) del Decreto-ley 262 de 2000, y

CONSIDERANDO:

Que una de las etapas del proceso de selección de la Procuraduría General de la Nación lo es la aplicación de pruebas o instrumentos de selección, cuya finalidad es establecer las aptitudes, habilidades, conocimientos, experiencia y que las condiciones de los aspirantes correspondan con la naturaleza y el perfil de los empleos que deben ser provistos, permitiendo la clasificación de dichos aspirantes;

Que la entrevista como medio de valoración y una de las pruebas dentro del proceso de selección de 2004 debe tener parámetros de valoración previamente definidos por este Despacho, a lo cual se procederá, previo los siguientes parámetros:

Que por medio de la entrevista se pretende evaluar básicamente competencias conductuales a través de la observación de conductas típicas, en contextos sociales y participativos, con énfasis en las demostraciones o indicios de condiciones para el logro, el manejo del poder, el trabajo en equipo, etc.;

Que la entrevista es de carácter clasificatorio y esta no podrá tener un valor superior al veinte por ciento (20%) de la calificación definitiva de la convocatoria, donde participarán como jurado un Delegado del Procurador General, un psicólogo de la entidad o contratado para el proceso y el jefe del cargo por proveer cuando le sea posible y las necesidades del servicio no se lo impidan;

Que la entrevista es una técnica cuyo manejo demanda claridad con relación a su propio contexto, que es el de la comunicación, tanto en su aspecto verbal como no verbal. Para aplicar la técnica de la entrevista se requiere planeamiento, esto incluye: objetivo-entrevistado-procedimiento-ambiente-estrategia, lo cual debe reflejarse en el desarrollo de la misma;

Que el objetivo de la entrevista es evaluar aquellas características personales o competencias que no se pueden evaluar a través de una prueba escrita. Es un instrumento de selección que debe permitir establecer que las condiciones de los aspirantes correspondan con la naturaleza y perfil de los empleos que deben proveerse;

Que para la entrevista de que trata el artículo [204](#) del Decreto-ley 262 de 2000, se escogió la metodología de entrevista estructurada, formal o estandarizada, por estar basada siempre en preguntas predeterminadas acordes con las competencias que se pretenden medir, de acuerdo con la naturaleza y el perfil del cargo por proveer; para de esta forma obtener de una manera

sistémica y precisa, información concreta sobre los aspectos que se quieren explorar de una forma fija y determinada. Definidas las competencias y los tipos de competencias, así:

1. Competencia: Conjunto de conductas, habilidades, rasgos personales que permiten garantizar el éxito de una persona en la ejecución de una función o empleo. Las competencias deben describirse y detallarse en términos de conductas observables, de esta manera se evita la libre interpretación de los términos y se unifica el criterio por todos los evaluadores.
2. Competencias funcionales: Tienen que ver con los conocimientos, aptitudes, habilidades, actitudes y valores para desempeñarse en determinada área funcional de la Procuraduría General de la Nación, sea misional o de apoyo.
3. Estratégicas: Se derivan de los requerimientos para el ejercicio de la función, se relacionan con el conocimiento del entorno, ligado al contexto del servicio, el manejo de diferentes escenarios, el posicionamiento de la imagen institucional y la interpretación e implementación de las políticas públicas, como integrante de un equipo de trabajo con pares y superiores.
4. Organizacionales e institucionales: Se refieren a los conocimientos, aptitudes, habilidades y actitudes, propias de quienes aspiran a ubicarse en las áreas de acción de la Procuraduría General de la Nación, para lo cual debe demostrar probidad y conducta ética, vocación de servicio público, conocimientos relacionados con la entidad y con el cargo, predisposición y motivación para trabajar en la Institución.
5. Personales: En este grupo se conjugan la autoevaluación permanente, la disposición al cambio, la capacidad de aprendizaje, la motivación hacia el logro, la preocupación por mantenerse informado, el manejo de un pensamiento analítico, conceptual y sistemático para generar y propiciar nuevas ideas y creaciones. Naturalmente, este grupo de competencias comprende la presentación personal y las habilidades expresivas;

Que la entrevista de selección estructurada se diseñará de modo que las competencias sean evaluadas a través de conductas y a cada aspirante se le evalúen diferentes tipos de competencias, de acuerdo con el nivel del cargo por proveer;

Que debe elaborarse un instrumento previo, el cual se diseñará acorde con las competencias a evaluar de acuerdo con los niveles de los cargos, basándose en el análisis funcional y se diseñará de modo que contenga mínimo los siguientes aspectos:

- Objetivo y tipo de entrevista.
- Competencias a evaluar y sus definiciones, de acuerdo con el nivel de los cargos.
- Conductas típicas que se presentan en cada una de las competencias a evaluar.
- Preguntas tipo.
- Escala de calificación en cada competencia conductual;

Que igualmente, se diseñará y elaborará un manual del entrevistador con el fin de que todo el personal que se designe como jurado conozca previamente los objetivos e instrumentos que se utilizarán para el desarrollo de la entrevista, así como los procedimientos y protocolos establecidos para la misma;

Que se debe capacitar a todos los funcionarios, jefes del cargo por proveer y delegados del Procurador que integren el jurado calificador de la entrevista, en el instrumento de aplicación, procedimientos y protocolos establecidos para su desarrollo;

Que en el desarrollo de entrevistas donde los jurados asignen puntajes no aprobatorios, deberá dejar constancia escrita de las razones que lo justifican, en el formato diseñado para tal fin;

Que la Oficina de Selección y Carrera conforme con el artículo [206](#) del Decreto-ley 262 de 2000 será la responsable de la elaboración del instrumento que se utilizará para el desarrollo de la entrevista estructurada;

Que la Oficina de Selección y Carrera dando cumplimiento al artículo [207](#) del Decreto-ley 262 de 2000, presentará un informe de todo el proceso de entrevistas, donde consignará todo lo relacionado al diseño y construcción del instrumento aplicable a la entrevista, normas y parámetros de construcción de elaboración y las competencias evaluadas;

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. Adoptar como instrumento metodológico para las entrevistas a realizar dentro del proceso de selección de 2004, el modelo de Entrevista Estructurada, con el fin de medir las competencias funcionales, estratégicas, organizacionales e institucionales por niveles, además de las personales, para lo cual la Oficina de Selección y Carrera de la Procuraduría elaborará el protocolo, el manual del entrevistador y hará la capacitación previa de los jurados calificadores en el cual participará siempre un psicólogo, publicará los resultados y rendirá un informe de todo el proceso de entrevistas, conforme con lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 7 de marzo de 2005.

El Procurador General de la Nación,

EDGARDO JOSÉ MAYA VILLAZÓN.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de agosto de 2019

