



Universidad de Pamplona, una Universidad para una Sociedad Inteligente e Interconectada

MANUAL DEL ENTREVISTADO

Concurso Carrera Notarial

*Concurso Público y Abierto para el Nombramiento de los Notarios en
Propiedad y el Ingreso a la Carrera Notarial
Bogotá, octubre de 2007*



Universidad de Pamplona - Ciudad Universitaria - Pamplona (Norte de Santander - Colombia)
Tels: (7) 5685303 - 5685304 - 5685305 Fax: 5682750 - www.unipamplona.edu.co





TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN

FACTORES A EVALUAR

PERSONALIDAD

Extraversión

Escrupulosidad

Agradabilidad

PROFESIONALISMO

Integridad

Calidad del Trabajo

Tesón

Habilidad Analítica

VOCACIÓN DE SERVICIO

Negociación

Compromiso

Servicio al Usuario

2. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA ENTREVISTA

3. CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA

Tipo de preguntas

Procedimiento

Antes de la entrevista

Durante la entrevista

Después de la entrevista

4. ASPECTOS IMPORTANTES QUE DEBE TENER EN CUENTA EN LA ENTREVISTA

5. RECOMENDACIONES QUE LE PERMITIRÁN UN MEJOR DESEMPEÑO EN LA ENTREVISTA





1. PRESENTACIÓN

Este manual ofrece una guía para las personas que realizarán la prueba de entrevista en el Concurso Público y Abierto para el Nombramiento de los Notarios en Propiedad y el Ingreso a la Carrera Notarial.

En la guía se presentan los parámetros legales para la aplicación de la prueba, así como una serie de herramientas metodológicas que optimizan la presentación de la misma.

De conformidad con las normas constitucionales, el notariado es un Servicio Público, por lo que el nombramiento de los notarios en propiedad debe hacerse mediante concurso público y abierto de méritos.

El Consejo Superior, de que trata el artículo 164 del Estatuto Notarial, Decreto Ley 960 de 1970, órgano administrador de la carrera notarial y de los concursos, mediante el Acuerdo 01 de 2006, convocó a Concurso Público y Abierto para el Nombramiento de los Notarios en Propiedad y el Ingreso a la Carrera Notarial, y fijó las bases del mismo, en el marco de las disposiciones vigentes sobre la materia, según sentencia C-421 de 2006 y en especial en desarrollo del artículo 131 de la Constitución Política.

Para el desarrollo del concurso se definen unos parámetros y procedimientos, los cuales son establecidos por el Consejo Superior, que es el órgano administrador y se encuentra integrado por el Ministro de Justicia,





los Presidentes de la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, el Superintendente de Registro y Notariado que tiene voz pero no voto, el Procurador General de la Nación y dos Notarios, uno de ellos de primera categoría.

El propósito de este concurso establecido por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-097 de 2001, es escoger a las personas por sus méritos, capacidades, experiencia e idoneidad para prestar el servicio público notarial, rodeadas de probidad, rectitud, experiencia y conocimiento de oficio; garantizando de esta manera un proceso de selección bajo los criterios de transparencia y objetividad.

El Acuerdo 01 de 2006, especifica los criterios para el concurso y precisa claramente los aspectos que tienen que ver con la entrevista. En los artículos 17 y 18 considera los aspectos concernientes a su convocatoria y realización.

En el Decreto 3454 de 2006 se define la entrevista como “el proceso mediante el cual se evalúa objetivamente la personalidad, la vocación de servicio y el profesionalismo del aspirante”. La Ley 588 de 2000 establece en el artículo 4 que la entrevista evaluará los tres factores antes mencionados.

Conforme lo establece el artículo segundo del Acuerdo No 54 de 2006 expedido por el Consejo Superior “*No serán convocados a la prueba de entrevista los aspirantes que como resultado de la prueba de evaluación de méritos y antecedentes y de la prueba de conocimientos, acumulan un puntaje inferior a 50 puntos, (...)*”. Lo anterior por cuanto, matemáticamente solo tendrán la posibilidad de acceder a la lista de elegibles quienes hayan





acumulado como resultado de la prueba de evaluación de méritos y antecedentes y de la prueba de conocimientos, un puntaje igual o superior a 50 puntos, teniendo en cuenta que la prueba de entrevista tiene un valor de 10 puntos, y el puntaje mínimo establecido para hacer parte de la lista es de 60 puntos.

FACTORES A EVALUAR

A continuación se presentan para su conocimiento las definiciones operacionales de los factores a evaluar que se adoptaron como base para la construcción de las preguntas.

PERSONALIDAD

La personalidad es una variable individual que constituye a cada persona y la diferencia de cualquier otra, determina los modelos de comportamiento, incluye las interacciones de los estados de ánimo del individuo, sus actitudes, motivos y métodos, de manera que cada persona responde de forma distinta ante las mismas situaciones.¹

A finales de los años ochenta y principios de los noventa surgió, derivada de las teorías de los rasgos la concepción según la cual la personalidad de casi todas las personas puede ser descrita por medio de un análisis que

¹ tomado de: <http://www.uc3m.es/marketing2/personalidad.htm>. Agosto 18 de 2007





comprende cinco factores: 1) neurosis, 2) extraversión, 3) escrupulosidad, 4) agradabilidad y 5) receptividad a la experiencia²

Por ser la teoría de más general aceptación entre los estudiosos de la personalidad, y porque múltiples estudios han establecido que el enfoque de los cinco grandes es válido para evaluar a personas de culturas muy diversas, será esta la que se adopte en el proceso de entrevista para la selección de Notarios. De los cinco factores antes mencionados, se seleccionarán tres para evaluarlos en la entrevista ya que son los que tienen mayor relevancia para el cargo que desempeñarán las personas elegidas:

Extraversión

“Una de las cinco dimensiones “básicas” de la personalidad, que va de lo sociable, platicador y amante de las diversiones en un extremo, a la soberbia, reserva y cautela en el otro”.³ Presenta como facetas evaluables cordialidad, gregarismo, asertividad, actividad, búsqueda de excitación y emociones positivas.

Escrupulosidad

“Una de las cinco dimensiones “básicas” de la personalidad que va de lo bien organizado, cuidadoso y responsable en un extremo a lo desorganizado, descuidado e inescrupuloso en el otro”.⁴ Tiene como facetas a evaluar

² Hoffman, Edgard. Test psicológicos. Barcelona: Paidós. 2002. 244p.

³ Baron, Robert A. Psicología. México: Prentice Hall. 1996. 3ª. ed. p. 509.

⁴ Ibíd.





competencia, orden, obediencia, lucha por el logro, autodisciplina y deliberación.

Agradabilidad

“Dimensión que va de la bondad, gentileza, cooperación, confianza y lo servicial en un extremo, a lo irritable, cruel, suspicaz, poco cooperativo y testarudo en el otro”.⁵ Comprende las facetas confianza, sencillez, altruismo, conformismo, modestia y compasión.

PROFESIONALISMO

El profesionalismo es definido por Ball⁶ como una práctica ético cultural que descansa en parte “sobre una particular relación entre el profesional y su trabajo, una relación comprometida que se da en diálogos tanto comunales como interiores, es decir, dentro de la reflexión moral, en un intento por organizar el trabajo profesional mediante la toma de la decisión “correcta” en medio de un panorama que deja espacio para la incertidumbre moral y el despliegue de “conocimiento moral”, conocimiento que es, como lo dice Lambek, tanto “práctico”, como “indefinido”. El profesionalismo en estos términos tiene como soporte la ambigüedad y el pluralismo”.⁷

Desde esta definición puede establecerse dos ámbitos diferentes del concepto, uno que va más allá de la norma generada desde afuera hasta una

⁵ Ibíd

⁶ Ball, Stephen J.. Profesionalismo, gerencialismo y performatividad. En: Educación y Pedagogía No. 37 Vol. XI. ISSN: 0121 – 7593. p.85 – 104

⁷ IBIDEM. P.88.





posición individual generada en la reflexión crítica sobre el mundo, y un ámbito de lo concreto que se inscribe en la capacidad para actuar sobre la base de una racionalidad sustancial.

Teniendo en cuenta la definición establecida anteriormente, se considerarán para efecto de la entrevista a aspirantes a notarios como factores constitutivos de profesionalismo:

Integridad

Para Alles⁸ la integridad “Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones de la persona son coherentes con lo que dice”. Incluye el concepto de ética establecido en el documento de la Procuraduría General De La Nación⁹

Calidad Del Trabajo

Incluye los conceptos de habilidad de gestión y tendencia en la formación reseñados por la Procuraduría General De La Nación¹⁰,. En este caso,

⁸ Alles, Martha. Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias. Argentina: Granica. 2004. p. 90.

⁹ Tomado de : Maya Villazón, Edgardo José. Comunicado 1098: consideraciones para el diseño y calificación de la entrevista para aspirantes a ingresar a la carrera notarial. Bogotá septiembre de 2007.p.4

¹⁰ IBID. p. 4.





Calidad del Trabajo será definida como una competencia que “ Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos. Demostrar capacidad de trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes. Tener buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir con los demás el conocimiento profesional *expertise*. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente interés por aprender”¹¹.

Tesón

Es la habilidad y disposición para perseverar en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos personales y organizacionales más allá de los estándares medios de desempeño y logro aplicando el esfuerzo que sea necesario.

Habilidad Analítica

Tiene relación con el tipo de razonamiento de la persona y su alcance, y con la forma en que esta organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes”¹².

¹¹ Alles, Martha. Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias. Argentina: Granica. 2004. p. 152.

¹² IBIDEM. p. 270





VOCACIÓN DE SERVICIO

Se define la vocación de servicio como una inclinación natural a utilizar los recursos propios en beneficio de otros sin considerar un beneficio personal a cambio, incluye en el ámbito del trabajo la orientación al usuario, en la medida en que esta es definida como el deseo de ayudar o servir a los usuarios y comprender y satisfacer sus necesidades. Para el proceso de construcción de los instrumentos se adoptará entonces la definición de la Procuraduría General De La Nación “Describe la disposición de una persona para desempeñar una ocupación destinada a ofrecer un servicio de calidad a distintos usuarios. Esto involucra la capacidad de esfuerzo propio y los del personal a su cargo, hacia la satisfacción plena de las necesidades de los usuarios, proporcionando información clara y directrices precisas que aseguren la respuesta de (sic) sus necesidades o solicitudes”.¹³

Se incluirá en su evaluación tres componentes:

Negociación

“Habilidad para crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Capacidad para dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar, planificando

¹³ Tomado de : Maya Villazón, Edgardo José. Comunicado 1098: consideraciones para el diseño y calificación de la entrevista para aspirantes a ingresar a la carrera notarial. Bogotá septiembre de 2007.p.3





opciones para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona”¹⁴.

Compromiso

“Habilidad y disposición del individuo para alinear su conducta con las necesidades, prioridades y transformación de la organización”.¹⁵ Según Saldarriaga,¹⁶ quien es capaz de comprometerse se compromete con el bienestar general antes que con el particular y citando a P. Byron, “...que viven generosamente en bien de los demás”

Servicio al usuario

Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuarios, tanto del usuario final a quien van dirigidos los esfuerzos de la empresa como de los usuarios internos y todos aquellos que cooperen en la relación. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un usuario real, como de una actitud permanente de tener en cuenta las necesidades del usuario para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.

¹⁴ Tomado de www.mypeperu.gob.pe/contenidos/bonoemprende/definiciondecompetenciasemprendedoras.doc.

¹⁵ Tomado de //ddcyf.ucv.d/homedcyf/site/asocfile/ASOCFILE120041015161743ppt.

¹⁶ Saldarriaga Cardona, Luis Guillermo. Los Valores laborales en: Antología de los valores y del crecimiento humano. Medellín: Ediciones gráficas Ltda.. 1998. p 305 - 336





2. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA ENTREVISTA

Teniendo en cuenta el Acuerdo 75 de 2007, las entrevistas se realizarán para todos los círculos notariales en las cinco ciudades principales: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga. Los aspirantes serán convocados mediante Acuerdo expedido por el Consejo Superior con una antelación de aproximadamente 30 días calendario, el cual será publicado en diarios de circulación nacional y regional, de la página Web del concurso y a través del correo electrónico de cada aspirante.

La entrevista es proceso integral que comprende desde el registro de asistencia del candidato hasta su salida de las instalaciones dispuestas para tal fin; esta se realizará en forma presencial por el Consejo Superior de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 588 de 2000 y en el Decreto 3454 de 2006. Será conducida por tres miembros del Consejo Superior y con el acompañamiento de un psicólogo que servirá de moderador de la entrevista. Los nombres de los jurados se darán conocer con mínimo (3) días de antelación a su realización. Todos los miembros del Consejo Superior están habilitados para suplir las ausencias de quienes se hayan delegado como entrevistadores.

Cada miembro del jurado asignará individualmente y en forma escrita y motivada el puntaje que corresponda al entrevistado, y la sumatoria de los resultados se dividirá por tres. La calificación que resulte será la que, sobre





una calificación de diez (10) puntos, le será asignada al aspirante mediante decisión motivada.

Los entrevistadores podrán ser recusados por cualquiera de los aspirantes de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo 95 de 2007 expedido por el Consejo Superior.

La entrevista será grabada y ésta grabación se conservará en el archivo del concurso por un término no inferior a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de expedición de la lista de elegibles.





3. CARACTERÍSTICAS DE LA PRUEBA

TIPO DE ENTREVISTA

En este concurso se realizará una entrevista grupal y estructurada. Grupal porque tres entrevistadores pertenecientes al Consejo Superior entrevistarán en un mismo espacio y tiempo, bajo los mismos criterios¹⁷ a cinco aspirantes.

Es estructurada porque es planeada y organizada, tiene un guión preestablecido donde las preguntas son elaboradas previamente para evaluar los criterios determinados para esta prueba: personalidad, vocación de servicio y profesionalismo, y las respuestas son medidas y valoradas objetivamente.

La hora, fecha y lugar de la entrevista una vez aprobadas por el Consejo Superior, podrá consultarla en la página web del concurso: www.carreranotarial.gov.co, en el link “Consulte su citación a entrevista”. Recuerde que su citación se publicará con una antelación aproximada de 30 días calendario.

Las preguntas que se emplearán para la entrevista serán abiertas, de sondeo e hipotéticas.

- **Preguntas abiertas:** le permite al candidato extenderse en la respuesta y expresarse ampliamente sobre las cuestiones

¹⁷ Establecidos en la Ley 588 de 2000





examinadas, un ejemplo de este tipo de preguntas es: Cuénteme sobre alguna negociación difícil que haya tenido que manejar.

- **Preguntas de sondeo:** Estas preguntas permiten a los entrevistadores explorar a fondo en búsqueda de información necesaria. El tipo de preguntas son cortas y de estructura simple y sencilla. Ej. ¿Por qué?, ¿cuál fue la causa? , entre otras.
- **Preguntas hipotéticas:** *“Se le presentan al solicitante situaciones hipotéticas, basadas en hechos específicos relacionados con el trabajo para que los resuelva. Se introducen con frases como: ¿Qué haría usted si...? , ¿Cómo manejaría usted...? , ¿Cómo resolvería usted...? , En caso de ¿Qué haría?”*¹⁸

A cada participante se le harán diez (10) preguntas en forma verbal que evaluarán los factores a tener en cuenta y que fueron mencionados con anterioridad. Cada aspirante contará con 45 segundos para responder a cada pregunta. Pasados 40 segundos, los aspirantes escucharán un timbre que señala la finalización del tiempo para la respuesta.

¹⁸ Alles, Martha Alicia. Selección por competencias. Buenos Aires: Granica 2006. p. 328





PROCEDIMIENTO

Antes de la Entrevista

Usted debe llegar exactamente a la hora estipulada en su citación y presentarse sin acompañantes (salvo que el aspirante presente discapacidad) al sitio asignado para la entrevista; allí encontrará, a la entrada de la sala, el listado de citados a entrevista que le permitirá corroborar la fecha y hora para la presentación de la prueba. En caso que usted no llegue puntualmente a la hora señalada no podrá presentar la entrevista.

En el lugar de la entrevista debe presentarse ante el coordinador de sala al cual podrá identificar con facilidad mediante una escarapela. Debe llevar a la entrevista la citación impresa la que puede descargar de la página www.carreranotarial.gov.co en el link "Consulte su citación a entrevista". El coordinador le indicará los pasos a seguir para identificarse, lo familiarizará con los instrumentos electrónicos que se usarán como micrófono o cámara de grabación y lo invitará a ver un video que le mostrará la forma como se llevará a cabo la entrevista.

En esta fase usted podrá hacer las preguntas que considere necesarias acerca del procedimiento para actuar con total seguridad en el momento de la entrevista.





Para poder ingresar a la sala de entrevista usted debe haberse presentado ante el coordinador quién registrará su asistencia a la misma, y quien le solicitará para ello su documento de identificación.

Si usted presenta algún tipo de discapacidad debe hacerlo conocer al operador del concurso quien tomará las medidas logísticas necesarias encaminadas a facilitar su asistencia a la entrevista. Esta información la puede dar a conocer a través del correo electrónico soporte@carreranotarial.gov.co ó mediante comunicado que puede ser enviado a la carrera 7 N° 32-16 piso 33, dirigido a Universidad de Pamplona.

Importante. Es obligación del aspirante demostrar su identidad y para ello los únicos documentos válidos que acreditan la identidad para la presentación de la Prueba de Conocimientos del Concurso Carrera Notarial, son:

- a. Cédula de Ciudadanía.
- b. En el evento de no contar con la Cédula de Ciudadanía, podrá demostrar su identidad por medios idóneos a criterio del coordinador de la aplicación, tales como contraseña expedida por la Registraduría para las personas cuyo documento de identidad se encuentre en trámite, Certificado Judicial vigente y/o Pasaporte vigente. En todo caso, cualquier medio de identificación alternativo a la Cédula de Ciudadanía deberá estar acompañado del denuncia de pérdida o extravío del respectivo documento y se le tomará la ficha





decaactilar por parte del dactiloscopista dispuesto para el lugar de aplicación.

Durante La Entrevista

Cada entrevista tendrá una duración de una hora. El Coordinador le informará en qué momento debe pasar al lugar de la entrevista y le asignará una credencial con su nombre que deberá portar durante esta. Una vez ingrese, no podrá usar, portar ni manipular ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como calculadora, celular, cámara de video o fotográfica, apuntadores inalámbricos u otros, ni podrá ingresar a la sala de entrevista alimentos, objetos, libros, agendas u otros relacionados. Una vez que ingrese a la sala de entrevista no podrá salir de ella salvo, una razón justificada, la cual será evaluada y aprobada por los entrevistadores.

El moderador le indicará su puesto dentro del grupo de entrevistados y realizará la presentación de los entrevistados y entrevistadores. Una vez dispuestos se dará inicio a la entrevista.

Uno de los entrevistadores formulará la primera pregunta que deberá ser respondida por el aspirante ubicado en el extremo izquierdo y a continuación por los demás de izquierda a derecha. La siguiente pregunta será respondida en el mismo orden, pero comenzando por el segundo candidato, y así sucesivamente hasta que se hayan formulado y contestado las diez preguntas designadas.





Recuerde que tiene 45 segundos para responder cada pregunta.

Después de la Entrevista

Una vez salga del recinto, deberá firmar el acta de asistencia en el lugar asignado para este fin y registrar su huella dactilar.





4. ASPECTOS IMPORTANTES QUE DEBE TENER EN CUENTA EN LA ENTREVISTA

- No se permite el ingreso de acompañantes al sitio de aplicación, solo se permitirán acompañantes por motivos de incapacidad o fuerza mayor.
- Debe llevar su documento de identidad y su citación los cuales serán exigidos al momento de presentarse a la entrevista.
- No podrá usar, portar ni manipular ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como calculadora, celular, cámara de video o fotográfica, armas u otro objeto al momento de la entrevista.
- No podrá llevar ni consultar libros, revistas, anotaciones, cuadernos, etc.
- El aspirante que no llegue puntualmente a la hora indicada en su citación, no podrá presentar entrevista.
- No se puede salir de la sala de entrevista, salvo, una razón justificada, la cual será evaluada y aprobada por los entrevistadores.
- Cualquier agresión verbal o física en contra de los entrevistadores o personal de aplicación, será comunicada a la autoridad pertinente, sometiéndose a cualquier sanción disciplinaria que tome el Consejo Superior.
- No se permite la presentación de la entrevista en los siguientes casos:
 - a) Por estar el participante en estado de embriaguez
 - b) Por estar el aspirante bajo efectos de estupefacientes





- Una vez terminada la entrevista el aspirante no podrá ingresar nuevamente a la sala de entrevista.
- Recuerde consultar su citación dos días antes de presentar la entrevista ya que por motivos de fuerza mayor los sitios de aplicación pueden ser modificados y con ellos su citación.





5. RECOMENDACIONES QUE LE PERMITIRÁN UN MEJOR DESEMPEÑO EN LA ENTREVISTA

- Evite responder con prejuicios
- Infórmese ampliamente sobre todo lo concerniente al concurso
- Tenga claro el nombre de las personas que lo entrevistarán
- Sea puntual
- Escuche atentamente
- No se anticipe a responder sin aún no se ha terminado de formular la pregunta o no le corresponde en ese momento.
- Responda en el tiempo determinado para cada pregunta
- Utilice vestuario formal
- Mantenga el contacto visual con los entrevistadores
- Sea conciso al responder
- Sea honesto y coherente con las respuestas
- Evite jactarse a sí mismo
- Confíe en sí mismo y trate de estar tranquilo
- Visite con anterioridad el lugar de la entrevista para que no se presenten retrasos el día de la aplicación.

