	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 1 de 49


AESORÍA EN LA IMPLEMENTACION DE LOS PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD (0PB4AC11)

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y CARCELARIO – INPEC

ANEXO A LA VERSIÓN 4 DEL PROFESIOGRAMA Y PERFIL PROFESIOGRÁFICO PARA EL
CARGO: DRAGONEANTE


ASESORADO POR POSITIVA COMPAÍA DE SEGUROS S.A.

BOGOTÁ D.C., DICIEMBRE DE 2023

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 2 de 49

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO	5
1. COMPONENTE PSICOLÓGICO	6
1.1 PRUEBAS DE PERSONALIDAD	6
1.1.1 Los Cinco Grandes	6
1.1.2 Inventario de personalidad y preferencia (PAPI).....	8
1.1.3 Test De Rorschach	9
1.1.4 El Test 16pf.....	10
1.1.5 El SHL u OPQ32	12
1.1.6 El SJT	14
1.1.7 Test de personalidad DISC	15
1.2. PRUEBAS POR COMPETENCIAS	17
1.2.1 Entrevistas por competencias	18
1.2.2 Ejercicios de evaluación IN TRAY (EN BANDEJA).....	19
1.2.3 Estudios de caso.....	21
1.2.4 Ejercicios de grupo o dinámicas de grupo	23
1.2.5 Autoevaluación	24
1.2.6 Evaluación del Gerente.....	26
1.2.7 Evaluación 360°	27
1.3 PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	29
1.3.1 Pruebas Psicométricas de Inteligencia	29
1.3.2 Pruebas psicométricas de aptitudes y habilidades	32
1.3.3 Pruebas psicométricas de personalidad	36
2. COMPONENTE INMUNOLÓGICO	42
2.1 VACUNACIÓN	44
Anexo 1: MODIFICACIÓN AL PERFIL PROFESIOGRAFICO Y ESQUEMA DE APLICACION PARA DRAGONEANTE	47

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 3 de 49


INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la evaluación psicológica y laboral, se utilizan diversas herramientas para medir aspectos específicos del individuo. Tres tipos comunes de pruebas son las pruebas de personalidad, las pruebas por competencias y las pruebas psicométricas. Cada una de estas tiene un propósito único y proporciona información valiosa para la toma de decisiones en diferentes contextos.


En el presente documento se exponen de manera general tres de los tipos de herramientas de medición más comunes o populares con respecto a su aplicación en el ámbito laboral.

Para el caso específico del cargo de Dragoneante, con las siguientes 16 competencias según el perfil del Profesiograma versión 4 (año 2017), que son:

- Orientación al ciudadano
- Orientación al resultado
- Transparencia
- Compromiso con la organización
- Conocimiento de herramientas de gestión
- Competencia cognitiva interpretativa
- Iniciativa
- Dinamismo
- Manejo de la presión
- Trabajo en equipo
- Resiliencia
- Comunicación
- Disciplina
- Liderazgo
- Autorregulación emocional
- Adaptabilidad al cambio


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 4 de 49

Adicionalmente, a nivel médico se anexa el Componente Inmunológico y vacunación para tener en cuenta l momento de incorporar nuevo personal.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 5 de 49

OBJETIVO

Anexar a la versión cuatro (4) del Profesiograma y Perfil Profesiográfico para el cargo de Dragoneante realizado en el año 2017, lo concerniente a pruebas psicológicas y componente inmunológico.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 6 de 49

1. COMPONENTE PSICOLÓGICO

Para la evaluación del componente psicológico se proponen tres grupos de herramientas para cualquier caso de elección laboral que parta del modelo de competencias:

- ✓ Pruebas de personalidad
- ✓ Pruebas por competencias
- ✓ Pruebas psicométricas


1.1 PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Las pruebas de personalidad evalúan los rasgos psicológicos, comportamientos y actitudes de un individuo. Buscan identificar patrones consistentes de pensamientos, emociones y comportamientos que caracterizan a una persona.

El desarrollo de las pruebas de personalidad se remonta al siglo XIX, con figuras como Sir Francis Galton y su trabajo en la medición de habilidades mentales. A lo largo del tiempo, teorías psicológicas como el psicoanálisis y la psicología humanista han influido en el diseño de estas pruebas. Actualmente este tipo de pruebas conlleva la subjetividad, donde la interpretación de los resultados a menudo depende de la perspectiva del evaluador y su uso se utiliza en procesos de selección, desarrollo personal y orientación vocacional.

1.1.1 Los Cinco Grandes

La prueba de personalidad de los Cinco Grandes (también conocida como el Modelo de los Cinco Factores de la Personalidad o el Big Five) es un marco psicológico que se utiliza para evaluar la personalidad de una persona. Este modelo se basa en la idea de que la personalidad puede describirse en términos de cinco dimensiones fundamentales, que son:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 7 de 49

✓ **Apertura a la experiencia**

Este factor mide la disposición de una persona para aceptar nuevas ideas, experiencias y valores. Las personas con una puntuación alta en apertura a la experiencia tienden a ser creativas, curiosas y abiertas a probar cosas nuevas. Aquellas con puntuaciones bajas pueden ser más convencionales y orientadas hacia lo familiar.

✓ **Conciencia**

La conciencia se refiere al grado en que una persona es organizada, meticulosa, confiable y orientada hacia el logro. Aquellos con puntuaciones altas en conciencia tienden a ser responsables y cumplir con sus compromisos, mientras que aquellos con puntuaciones bajas pueden ser más relajados y menos estructurados en sus actividades.

✓ **Extraversión**

Este factor evalúa el nivel de sociabilidad, energía y extroversión de una persona. Las personas con puntuaciones altas en extraversión tienden a ser extrovertidas, sociales y energéticas, mientras que aquellos con puntuaciones bajas pueden ser más introvertidos y reservados.


✓ **Amabilidad**

La amabilidad se refiere a la disposición de una persona para ser compasiva, cooperativa y tolerante frente a los demás. Aquellos con puntuaciones altas en amabilidad tienden a ser amigables, altruistas y considerados, mientras que aquellos con puntuaciones bajas pueden ser más competitivos y menos preocupados por los demás.

✓ **Estabilidad emocional**

Este factor evalúa la estabilidad emocional de una persona. Aquellos con puntuaciones altas en estabilidad emocional tienden a ser emocionalmente estables, calmados y seguros, mientras que aquellos con puntuaciones bajas pueden ser más propensos a la ansiedad, la ira y la inestabilidad emocional.

Estos cinco factores proporcionan un marco amplio para comprender y describir la variabilidad en la personalidad de las personas. La prueba de los Cinco Grandes es ampliamente utilizada en la investigación psicológica y en la evaluación de la personalidad en contextos como la psicología clínica,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 8 de 49

la orientación profesional y la selección de personal en el ámbito laboral. Por lo general, puede tomar entre 15 minutos a 1 hora de aplicación, dependiendo de la versión y la profundidad de la evaluación.

1.1.2 Inventario de personalidad y preferencia (PAPI)

El Inventario de Personalidad y Preferencias (PAPI) es una prueba de evaluación de la personalidad diseñada para apoyar la gestión de recursos humanos. Se utiliza principalmente en sesiones de asesoramiento y debate por parte de las organizaciones durante el proceso de contratación.

El test se administra a través de un cuestionario y permite medir una amplia gama de comportamientos y actitudes. El PAPI explora las motivaciones, el estilo de trabajo, las ambiciones, los hábitos, la moral, las habilidades interpersonales y el posible comportamiento de las personas en el lugar de trabajo. Hay dos versiones de esta herramienta:


✓ **PAPI N (Normativo)**

Cuyos resultados se comparan con los de otros examinados.

✓ **PAPI I (Ipsativo)**

Que evalúa a los examinados como individuos únicos. Se presentan 90 pares de afirmaciones.

El test de inventario de personalidad y preferencia, es un test de personalidad laboral muy utilizado en todo el mundo. Se centra en evaluar los rasgos de personalidad y hábitos de los candidatos en el trabajo. Este test es una versión evolucionada del test Cinco Grandes. Su aplicación se encuentra entre 45 minutos a 1 hora. El tiempo puede variar según la versión específica y la complejidad de la administración.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 9 de 49

1.1.3 Test De Rorschach

El Test de Rorschach, desarrollado por Hermann Rorschach en la década de 1920, es una prueba proyectiva de la personalidad que se utiliza para evaluar la percepción y la personalidad de una persona. La prueba consiste en una serie de manchas de tinta simétricas que se presentan a los individuos para que describan lo que ven en ellas. Aquí hay una descripción básica de cómo se administra y cómo funciona el Test de Rorschach:

✓ **Presentación de las manchas de tinta**

El examinador muestra a la persona una serie de láminas que contienen manchas de tinta. Hay diez láminas en total, y cada una presenta una mancha de tinta simétrica. El examinador le pide al candidato que describa lo que ve en cada una de las manchas.

✓ **Registro de respuestas**


Las respuestas del candidato se registran y se toma nota de los detalles específicos que proporciona en relación con cada mancha, como la forma, el color, la textura, etc. También se registra la ubicación de las respuestas en la lámina.

✓ **Análisis de las respuestas**

El psicólogo o profesional capacitado realiza un análisis de las respuestas para identificar patrones o temas recurrentes. Esto implica no solo las respuestas específicas dadas, sino también cómo se dan las respuestas (por ejemplo, si el candidato se enfoca en detalles específicos, en el conjunto de la mancha, etc.).

✓ **Interpretación**

La interpretación del Test de Rorschach es compleja y requiere habilidades especializadas. Se busca entender aspectos de la personalidad, como la percepción del candidato, la capacidad para formar relaciones, la calidad del pensamiento y las emociones subyacentes.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 10 de 49

Es importante destacar que el Test de Rorschach ha sido objeto de cierta controversia y crítica. Algunos lo consideran subjetivo y difícil de estandarizar. Sin embargo, sigue siendo utilizado en algunos contextos clínicos y forenses. Además, hay sistemas y métodos específicos para su administración e interpretación.

La interpretación del Test de Rorschach se basa en la teoría psicoanalítica y la psicología proyectiva, y su uso debe ser realizado por profesionales capacitados en psicología clínica. Si bien proporciona información valiosa en ciertos contextos, no debe utilizarse como la única herramienta de evaluación y debe combinarse con otras técnicas y evaluaciones para obtener una imagen más completa de la personalidad de un individuo.


Suele tomar alrededor de 45 minutos a 1 hora. La aplicación puede extenderse si se realiza una entrevista detallada para analizar las respuestas.

1.1.4 El Test 16pf

El 16PF (16 Factores de la Personalidad) es un test de personalidad desarrollado por Raymond B. Cattell, un psicólogo británico, en la década de 1940. Este test se basa en la teoría de la personalidad de Cattell, que postula que la personalidad puede entenderse a través de la medición de 16 factores fundamentales. A continuación, se proporciona una visión general de este test:

✓ **Origen y desarrollo**

Raymond Cattell inicialmente propuso una lista de más de 100 palabras que describían la personalidad. A través de extensas investigaciones y análisis de datos, redujo esta lista a 16 factores que consideraba como las dimensiones clave de la personalidad. Estos factores se convirtieron en la base del 16PF.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 11 de 49


- Los 16 factores:
 - A (Ansiedad): Nivel de ansiedad.
 - B (Inestabilidad emocional): Estabilidad emocional frente a inestabilidad emocional.
 - C (Extraversión): Nivel de sociabilidad y extroversión.
 - E (Dureza): Dureza o ternura emocional.
 - F (Independencia): Grado de independencia y autosuficiencia.
 - G (Soberbia): Nivel de humildad.
 - H (Oscilación de afecto): Cambios en el estado de ánimo.
 - I (Sensibilidad): Sensibilidad o insensibilidad emocional.
 - L (Sosiego): Grado de sosiego.
 - M (Practicalidad): Nivel de orientación práctica.
 - N (Inquisitividad): Grado de curiosidad intelectual.
 - (Reservado): Nivel de sociabilidad y actitud abierta.
 - Q1 (Energía): Nivel de energía.
 - Q2 (Afecto): Expresión de afecto o restricción emocional.
 - Q3 (Erguía): Nivel de actividad.
 - Q4 (Impulsividad): Grado de control de los impulsos.

✓ **Administración y uso**

El 16PF se aplica a través de cuestionarios donde los candidatos responden a preguntas relacionadas con su comportamiento, actitudes y preferencias. Se ha utilizado en una variedad de contextos, como en la psicología clínica, la selección de personal, la orientación profesional y la investigación.

✓ **Aplicaciones**

Los resultados del 16PF pueden proporcionar información detallada sobre la personalidad de un individuo y han sido utilizados en la toma de decisiones en el ámbito laboral, en la orientación vocacional y en la evaluación psicológica.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 12 de 49

Es fundamental destacar que la interpretación de los resultados del 16PF debe llevarse a cabo por profesionales capacitados en psicometría y psicología. Este test ha sido revisado y actualizado a lo largo del tiempo para mejorar su validez y confiabilidad.

Este test identifica 16 rasgos que tenemos en diferentes proporciones. Tiene 170 preguntas, determina cómo respondemos a situaciones laborales y es conveniente para altos y medios mandos. Generalmente, se espera que tome alrededor de 30 minutos a 1 hora su aplicación, dependiendo de la versión y la profundidad de la evaluación.

1.1.5 El SHL u OPQ32


El SHL (Saville and Holdsworth Limited) Occupational Personality Questionnaire (OPQ32) es un test de evaluación de la personalidad utilizado en el ámbito laboral. Este cuestionario está diseñado para ayudar en la toma de decisiones de selección y desarrollo de personal en entornos organizacionales. A continuación, se presenta una visión general del SHL OPQ32:

✓ **Origen y desarrollo**

El SHL OPQ32 fue desarrollado por Saville and Holdsworth Limited, una empresa especializada en pruebas psicométricas y evaluaciones en el ámbito laboral. Este test se basa en la teoría de los cinco grandes factores de la personalidad (Big Five), que incluyen apertura a la experiencia, conciencia, extraversión, amabilidad y estabilidad emocional.

✓ **Los cinco grandes factores**

Aunque no todos los detalles específicos de las dimensiones del SHL OPQ32 están disponibles públicamente, generalmente se espera que aborden características relacionadas con los cinco grandes factores de la personalidad mencionados anteriormente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 13 de 49

✓ **Formato y administración**

El OPQ32 es un cuestionario de autorreporte en el que los candidatos responden a una serie de afirmaciones o preguntas sobre sí mismos. Las respuestas se utilizan para evaluar diversos aspectos de la personalidad en relación con competencias laborales específicas.

✓ **Aplicaciones**


Este test se utiliza comúnmente en procesos de selección de personal, evaluación de candidatos para puestos de trabajo y desarrollo profesional. Los resultados pueden proporcionar información útil sobre cómo los candidatos pueden desempeñarse y adaptarse en entornos laborales específicos.

✓ **Interpretación de resultados**

La interpretación de los resultados del SHL OPQ32 generalmente se realiza comparando las respuestas de un individuo con normas de referencia basadas en poblaciones comparables. Esto ayuda a los empleadores a evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto en particular y a comprender cómo el candidato puede ajustarse a la cultura organizacional.

Es importante señalar que la interpretación de los resultados del SHL OPQ32 debe ser llevada a cabo por profesionales capacitados en psicometría y evaluación psicológica. Además, la privacidad y ética en el uso de estas pruebas son consideraciones importantes en su aplicación.

Muestra cómo los rasgos influyen en el desempeño laboral, tiene 104 preguntas, mide 32 características y se basa en escoger las opciones más y menos parecidas a la personalidad del postulante. Aproximadamente 25 a 35 minutos de aplicación. Es una prueba diseñada para ser relativamente breve y eficiente.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 14 de 49

1.1.6 El SJT

El término "SJT" se refiere a "Situational Judgment Test" (Prueba de Juicio Situacional, en español). Los SJT son herramientas de evaluación utilizadas para medir la toma de decisiones de los individuos en situaciones realistas y relevantes para el trabajo. Estas pruebas están diseñadas para evaluar cómo las personas manejan desafíos y dilemas específicos en un entorno laboral. A continuación, esta una visión general de cómo funcionan y se administran los SJT:

✓ **Formato de la prueba**


Los SJT presentan a los candidatos una serie de situaciones laborales específicas que podrían encontrarse en el ámbito de trabajo para el cual se están evaluando. Cada situación va seguida de una serie de opciones de respuesta.

✓ **Evaluación del juicio y habilidades prácticas**

La tarea del candidato es seleccionar la mejor o más adecuada respuesta dada la situación presentada. Las opciones de respuesta suelen reflejar diferentes enfoques o acciones que el candidato podría tomar en respuesta a la situación. La elección de respuestas proporciona información sobre el juicio del individuo, sus habilidades de resolución de problemas y su idoneidad para el rol laboral específico.

✓ **Relevancia para el trabajo**

Los SJT están diseñados para ser específicos del trabajo y se centran en situaciones que son relevantes para las responsabilidades y desafíos típicos del puesto. Esto ayuda a los empleadores a evaluar cómo los candidatos pueden aplicar sus habilidades y conocimientos en contextos laborales específicos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 15 de 49

✓ **Aplicaciones**

Los SJT se utilizan comúnmente en procesos de selección de personal y evaluación de candidatos para roles laborales específicos. También se pueden utilizar en contextos de desarrollo profesional para evaluar y mejorar las habilidades de los empleados existentes.


✓ **Ventajas**

Una de las ventajas clave de los SJT es que pueden proporcionar información práctica y específica sobre cómo un candidato abordaría situaciones laborales reales. También son menos susceptibles a la distorsión social o al sesgo de deseabilidad social, ya que los candidatos tienden a responder basándose en sus propias experiencias y juicios.

Es importante señalar que la calidad de los SJT depende en gran medida de la forma en que se construyen y se validan. Mide la respuesta en una escena laboral y la capacidad de resolver problemas. Por lo general, toma alrededor de 20 a 30 minutos de aplicación. Los SJT a menudo se diseñan para ser rápidos de completar.

1.1.7 Test de personalidad DISC

El Test de Personalidad DISC es una herramienta de evaluación que se utiliza para medir y describir el comportamiento de una persona en diferentes situaciones. La sigla "DISC" proviene de los cuatro principales factores que el test evalúa: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Conformidad. Este test se basa en la teoría DISC desarrollada por William Moulton Marston en la década de 1920. A continuación, se describen de forma general los cuatro factores evaluados en el Test de Personalidad DISC:

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 16 de 49

✓ **Dominancia (D)**

Este factor evalúa el grado en que una persona tiende a ser directiva, firme y enfocada en los resultados. Las personas con puntuaciones altas en dominancia tienden a ser asertivas, competitivas y orientadas a metas.

✓ **Influencia (I)**

La influencia mide el grado en que una persona busca influir en los demás y se esfuerza por ser sociable y persuasiva. Las personas con puntuaciones altas en influencia suelen ser extrovertidas, optimistas y comunicativas.


✓ **Estabilidad (S)**

Este factor refleja la tendencia de una persona hacia la paciencia, la empatía y la estabilidad emocional. Aquellas con puntuaciones altas en estabilidad tienden a ser cooperativas, amigables y orientadas hacia las relaciones interpersonales.

✓ **Conformidad (C)**

La conformidad evalúa el grado en que una persona valora la precisión, la atención a los detalles y sigue normas y procedimientos establecidos. Las personas con puntuaciones altas en conformidad son metódicas, organizadas y orientadas hacia la calidad.

Es importante señalar que el Test de Personalidad DISC no clasifica a las personas en categorías estrictas, sino que proporciona una descripción relativa de sus preferencias de comportamiento en cada uno de los cuatro factores.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 17 de 49

El Test de Personalidad DISC se utiliza en diversos contextos, como el desarrollo personal, la gestión de equipos, la selección de personal y la mejora de la comunicación interpersonal. Puede ayudar a las personas y organizaciones a comprender mejor las preferencias de comportamiento de los individuos y a adaptar la comunicación y el trabajo en equipo en consecuencia.


Como con cualquier prueba de personalidad, es importante utilizar el Test de Personalidad DISC de manera ética y comprender sus limitaciones. Además, la interpretación y aplicación de los resultados a menudo se benefician de la orientación de profesionales capacitados en psicología o recursos humanos.

Este es un tipo de test que evalúa un perfil profesional en función del nivel de determinadas características, de ahí su sigla DISC que hace referencia a decisión o dominancia, influencia o interacción, serenidad y cumplimiento. Su tiempo de aplicación puede variar, pero típicamente toma entre 20 y 30 minutos.

1.2. PRUEBAS POR COMPETENCIAS

Las pruebas por competencias evalúan habilidades específicas y comportamientos relacionados con el desempeño laboral. Se centran en medir las capacidades que un individuo necesita para tener éxito en un puesto de trabajo.

La popularidad de las pruebas por competencias ha aumentado en el ámbito empresarial a medida que las organizaciones buscan personal con habilidades específicas para roles específicos. Este enfoque ha evolucionado con la gestión moderna de recursos humanos. Estas pruebas se centran en habilidades y comportamientos observables y medibles. Se utilizan en procesos de selección, evaluación del desempeño y desarrollo de empleados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 18 de 49

1.2.1 Entrevistas por competencias

Las Entrevistas por Competencias son un enfoque estructurado de entrevistas de trabajo diseñado para evaluar cómo los candidatos han manejado situaciones específicas en el pasado y cómo es probable que se desempeñen en el futuro. Este método se basa en la idea de que la mejor predicción del comportamiento futuro es el comportamiento pasado en situaciones similares.

✓ **Definición de competencias**

Antes de realizar la entrevista, los entrevistadores identifican las competencias clave necesarias para tener éxito en el puesto de trabajo. Las competencias son habilidades, conocimientos y comportamientos específicos que son esenciales para el desempeño efectivo en un rol determinado.


✓ **Preguntas basadas en competencias**

Durante la entrevista, los candidatos son preguntados sobre experiencias pasadas relacionadas con las competencias identificadas. Las preguntas suelen comenzar con frases como "Hábleme de una vez en la que...", "Describa una situación en la que...", o "Cuénteme cómo manejó..." para fomentar respuestas detalladas sobre acciones y resultados específicos.

✓ **STAR Technique**

Los entrevistadores a menudo emplean la técnica STAR para obtener respuestas estructuradas y detalladas. STAR significa Situación, Tarea, Acción y Resultado. Los candidatos describen la situación en la que se encontraban, la tarea que tenían que realizar, las acciones que tomaron y los resultados obtenidos.

- Situación: Describe el contexto o la situación en la que te encontrabas.
- Tarea: Explica la tarea o el objetivo específico que se te asignó.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 19 de 49

- **Acción:** Detalla las acciones específicas que tomaste para abordar la situación o tarea.
- **Resultado:** Informa sobre los resultados o logros de tus acciones.
- **Evaluación Objetiva:** Al enfocarse en ejemplos específicos del pasado, las Entrevistas por Competencias buscan proporcionar una evaluación más objetiva y predictiva del desempeño futuro. Los entrevistadores evalúan cómo los candidatos han demostrado competencias clave en situaciones de la vida real.

✓ **Ventajas**


Este enfoque ayuda a reducir sesgos y subjetividad en la toma de decisiones de contratación, ya que se basa en evidencia concreta de comportamiento pasado. Además, brinda a los candidatos la oportunidad de destacar sus habilidades y logros de manera más concreta.

Las Entrevistas por Competencias son utilizadas por muchas empresas como parte integral de sus procesos de selección de personal y desarrollo. Pueden proporcionar una visión más profunda de cómo los candidatos aplican sus habilidades en situaciones prácticas y contribuyen al éxito del equipo y la organización.

En esta prueba, los candidatos son evaluados en función de ejemplos específicos de situaciones pasadas que demuestran habilidades relevantes para el trabajo. Por lo general, una entrevista por competencias puede durar entre 30 minutos a 1 hora, dependiendo del número de competencias evaluadas y de la profundidad de las respuestas del candidato.

1.2.2 Ejercicios de evaluación IN TRAY (EN BANDEJA)

Los ejercicios de evaluación in tray, también conocidos como ejercicios en bandeja, son una forma de evaluación utilizada en procesos de selección y evaluación de competencias en entornos laborales. Estos ejercicios simulan situaciones de trabajo cotidianas y requieren que los participantes tomen decisiones y resuelvan problemas relacionados con el trabajo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 20 de 49

✓ **Diseño del ejercicio**

En un ejercicio in tray, a los participantes se les presenta una "bandeja" o "in tray" que contiene una serie de documentos o elementos típicos de una situación de trabajo específica. Estos documentos pueden incluir correos electrónicos, memorandos, informes, formularios, etc. El ejercicio está diseñado para simular el tipo de tareas y decisiones que los participantes pueden enfrentar en el trabajo cotidiano.

✓ **Objetivos de evaluación**

Los ejercicios in tray se utilizan para evaluar una variedad de habilidades y competencias, como la toma de decisiones, la resolución de problemas, la gestión del tiempo, la capacidad organizativa, la priorización y la capacidad para manejar la presión y el volumen de trabajo.

✓ **Instrucciones para los participantes**


A los participantes se les proporciona información sobre la situación, el contexto y las expectativas para el ejercicio. Se les pide que revisen los documentos en la bandeja y tomen decisiones o realicen acciones basadas en la información proporcionada.

✓ **Limitación de tiempo**

Por lo general, los ejercicios in tray tienen un límite de tiempo establecido para simular la presión del tiempo que a menudo se experimenta en el entorno laboral. Esto ayuda a evaluar la capacidad de los participantes para priorizar tareas y gestionar eficientemente su tiempo.

✓ **Evaluación y retroalimentación**

Los evaluadores observan y evalúan las respuestas de los participantes, teniendo en cuenta cómo manejan la información, toman decisiones y abordan las tareas presentadas. Después del ejercicio, se proporciona retroalimentación detallada a los participantes sobre su desempeño y cómo podrían mejorar en el futuro.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 21 de 49

Estos ejercicios son particularmente útiles para evaluar habilidades prácticas y la capacidad de aplicar conocimientos en situaciones del mundo real. También proporcionan una oportunidad para evaluar cómo los candidatos se enfrentan a desafíos y responsabilidades específicas relacionadas con el trabajo para el cual están siendo evaluados.

Son simulaciones de situaciones laborales en las que los candidatos deben abordar problemas específicos que podrían encontrar en el trabajo. Su aplicación varía, pero generalmente puede llevar entre 45 minutos a 1 hora. Los candidatos reciben una serie de documentos o situaciones y deben tomar decisiones basadas en la información proporcionada.

1.2.3 Estudios de caso


Los estudios de caso en el contexto de la selección laboral son herramientas que se utilizan para evaluar la capacidad de los candidatos para analizar y resolver problemas del mundo real. Estos estudios simulan situaciones laborales específicas y requieren que los candidatos apliquen sus conocimientos, habilidades y juicio para abordar desafíos prácticos relacionados con el trabajo para el cual están siendo evaluados.

✓ **Diseño del estudio de caso**

Un estudio de caso en el ámbito laboral implica la presentación de una situación, problema o escenario relacionado con el trabajo. Este puede ser un desafío específico que podría surgir en el rol para el cual se está evaluando al candidato. El caso se presenta de manera que los candidatos tengan que analizar la información proporcionada y tomar decisiones basadas en ella.

✓ **Información proporcionada**

A los candidatos se les entrega una serie de documentos, datos o información relevante que simula la información que podrían encontrar en situaciones reales de trabajo. Esto podría incluir informes, correos electrónicos, datos financieros, resultados de investigaciones, entre otros.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 22 de 49

✓ **Tarea del candidato**

La tarea del candidato es analizar la información proporcionada, identificar problemas o desafíos, y proponer soluciones o tomar decisiones fundamentadas. La respuesta del candidato generalmente se presenta en forma de informe escrito, presentación o discusión.

✓ **Evaluación de habilidades y competencias**

Los estudios de caso se utilizan para evaluar una variedad de habilidades y competencias, como la capacidad analítica, la toma de decisiones, la resolución de problemas, la comunicación escrita y oral, y la capacidad para aplicar conocimientos específicos al contexto laboral.

✓ **Entrevistas de seguimiento**


En algunos casos, los estudios de caso pueden ser seguidos por entrevistas en las que los candidatos discuten sus respuestas, explican su razonamiento y responden a preguntas adicionales de los evaluadores.

✓ **Aplicaciones y contexto**

Los estudios de caso son utilizados en procesos de selección para roles que requieren habilidades analíticas y de resolución de problemas. También se utilizan en evaluaciones de habilidades gerenciales, técnicas o especializadas para roles específicos.

Los estudios de caso proporcionan una visión práctica de cómo los candidatos abordarían situaciones del mundo real en el entorno laboral. Este enfoque ayuda a los empleadores a evaluar no solo los conocimientos técnicos de los candidatos, sino también su capacidad para aplicar esos conocimientos de manera efectiva en contextos laborales específicos.

Los candidatos son presentados con un problema o situación del mundo real y se les pide que propongan soluciones o tomen decisiones basadas en la información proporcionada. La duración de su aplicación puede variar significativamente. Los estudios de caso pueden durar desde 1 hora hasta varias horas, dependiendo de la complejidad del caso y el nivel de detalle requerido en las respuestas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 23 de 49

1.2.4 Ejercicios de grupo o dinámicas de grupo


Los ejercicios de grupo o dinámicas de grupo son pruebas de selección que implican la participación de múltiples candidatos al mismo tiempo. Estas pruebas evalúan habilidades y competencias específicas relacionadas con el trabajo en equipo, la comunicación, la resolución de problemas y la interacción social.

✓ **Diseño del ejercicio**

Los ejercicios de grupo suelen diseñarse para simular situaciones de trabajo en equipo y evaluar cómo los candidatos interactúan y colaboran entre sí. Los escenarios pueden variar ampliamente y pueden incluir tareas como resolver un problema complejo, completar una tarea asignada, discutir un tema específico o participar en una actividad que requiera coordinación grupal.

✓ **Habilidades evaluadas**

- Trabajo en equipo: Evalúa la capacidad de los candidatos para colaborar efectivamente con otros.
- Comunicación: Mide la habilidad de expresar ideas claramente y escuchar a los demás.
- Liderazgo: Observa cómo los candidatos lideran o contribuyen al grupo.
- Resolución de Problemas: Evalúa la capacidad de abordar y resolver problemas de manera conjunta.
- Toma de Decisiones: Observa cómo los candidatos participan en la toma de decisiones de grupo.
- Dinámica de la Actividad: Los candidatos reciben instrucciones sobre la tarea o el problema a abordar y se les da un tiempo limitado para trabajar en grupo. Los evaluadores pueden observar la interacción de los candidatos, tomar notas y evaluar el desempeño individual y grupal.
- Evaluación Objetiva: Los evaluadores utilizan criterios específicos para evaluar el desempeño de los candidatos. Estos criterios están vinculados a las competencias y habilidades relevantes para el trabajo en cuestión.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 24 de 49

✓ **Variedad de formatos**

Los ejercicios de grupo pueden tener diferentes formatos, desde discusiones grupales hasta juegos de roles o simulaciones. La elección del formato depende del trabajo para el cual se está realizando la selección y las competencias clave que se están evaluando.

✓ **Feedback y evaluación posterior**


Después del ejercicio, los candidatos pueden recibir feedback sobre su desempeño. Esto puede incluir comentarios sobre cómo podrían mejorar en áreas específicas y cómo se compararon con los demás participantes.

Los ejercicios de grupo son populares en procesos de selección porque ofrecen a los empleadores una visión práctica y en tiempo real de las habilidades de los candidatos en situaciones de trabajo en equipo. Además, permiten evaluar aspectos de la personalidad y habilidades sociales que no son tan evidentes en entrevistas individuales.

Estas evaluaciones miden la capacidad de trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la comunicación interpersonal entre otras. Por lo general, estas actividades pueden durar entre 1 y 2 horas. Incluyen la observación de cómo los candidatos interactúan en situaciones grupales.

1.2.5 Autoevaluación

La autoevaluación en el contexto de selección por competencias es un método en el cual los candidatos se evalúan a sí mismos en relación con competencias específicas requeridas para un trabajo en particular. Este enfoque busca que los candidatos reflexionen sobre sus habilidades, conocimientos y comportamientos, y proporcionen información sobre cómo creen que cumplen con los requisitos del trabajo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 25 de 49

✓ **Identificación de competencias**

Antes de la autoevaluación, los candidatos reciben información detallada sobre las competencias clave que la organización busca en el candidato. Estas competencias pueden incluir habilidades técnicas, habilidades interpersonales, capacidad de liderazgo, resolución de problemas, entre otras.

✓ **Cuestionario o formulario de autoevaluación**

Los candidatos completan un cuestionario o formulario de autoevaluación en el que se les pide que califiquen su nivel de habilidad o competencia en cada área identificada. Este cuestionario puede incluir escalas de calificación, preguntas abiertas o declaraciones para que los candidatos las evalúen.

✓ **Evaluación de habilidades y comportamientos**

Los candidatos evalúan sus propias habilidades, conocimientos y comportamientos en relación con las competencias identificadas. Pueden describir ejemplos específicos de situaciones en las que hayan demostrado estas competencias en el pasado.

✓ **Reflexión sobre el desarrollo**


La autoevaluación también puede incluir preguntas que inviten a los candidatos a reflexionar sobre cómo podrían mejorar o desarrollar ciertas competencias en el futuro. Esto proporciona a los evaluadores información adicional sobre la autoconciencia y la disposición para el desarrollo.

✓ **Comparación con las expectativas del trabajo**

La autoevaluación se compara posteriormente con las expectativas y criterios de competencias establecidos para el trabajo. Esta comparación puede ayudar a los evaluadores a entender la percepción que tiene el candidato sobre sus propias habilidades y proporcionar información sobre su capacidad para alinearse con los requisitos del puesto.

✓ **Integración con otras evaluaciones**

La autoevaluación puede formar parte de un conjunto más amplio de evaluaciones, que pueden incluir entrevistas, pruebas de habilidades específicas, ejercicios de grupo, entre otros.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 26 de 49

La autoevaluación puede ser valiosa para los procesos de selección por competencias porque proporciona a los candidatos la oportunidad de expresar sus fortalezas y áreas de desarrollo desde su propia perspectiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la autoevaluación tiene sus limitaciones, ya que los candidatos pueden tener sesgos o percepciones subjetivas sobre sus habilidades. Por lo tanto, es común combinar la autoevaluación con otras formas de evaluación para obtener una imagen más completa del ajuste del candidato para el trabajo.

El candidato analiza sus habilidades en función del modelo de competencia. Varía según la profundidad y la complejidad de las preguntas. Puede tomar entre 30 minutos a 1 hora o más, dependiendo de la extensión del cuestionario.

1.2.6 Evaluación del Gerente


La evaluación del gerente o jefe en el contexto de la selección laboral por competencias se refiere a un proceso en el cual se evalúan las habilidades, competencias y el desempeño de un candidato por parte de sus superiores. Este proceso puede llevarse a cabo con diversos propósitos, incluyendo la toma de decisiones relacionadas con la promoción, la retroalimentación del desempeño, la identificación de áreas de desarrollo y la planificación del desarrollo profesional.

✓ **Identificación de competencias clave**

Antes de realizar la evaluación, se identifican las competencias y habilidades clave que son fundamentales para el rol. Estas competencias pueden incluir habilidades de comunicación, liderazgo, toma de decisiones, gestión de equipos, resolución de problemas, entre otras.

✓ **Establecimiento de expectativas y objetivos**

Se establecen expectativas claras y objetivos para el cargo. Estas expectativas están alineadas con las metas organizacionales, las competencias requeridas y las responsabilidades específicas del rol.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 27 de 49

✓ **Criterios de evaluación**

Se definen criterios específicos para evaluar el desempeño y las competencias del candidato. Estos criterios se utilizan como base para la evaluación y pueden incluir indicadores de logro, comportamientos observados y metas alcanzadas.

✓ **Recopilación de datos**

Se recopila información relevante sobre el desempeño del candidato. Esto puede incluir la revisión de informes de desempeño, resultados de proyectos, feedback de colegas y subordinados, y cualquier otra evidencia de logros o áreas de desarrollo.

✓ **Autoevaluación del candidato**

En algunos casos, se puede pedir al candidato que se autoevalúe, proporcionando su propia perspectiva sobre su desempeño y competencias. Esto puede ser útil como un punto de partida para la discusión durante la evaluación.


✓ **Entrevistas y discusiones de evaluación**

Se llevan a cabo entrevistas o discusiones entre el candidato y el evaluador (puede ser un superior, un colega, o un profesional de recursos humanos) para revisar el desempeño. Durante estas interacciones, se discuten los logros, las áreas de mejora y las metas futuras.

El supervisor o cargo asignado al candidato evalúa las competencias concertadas. El tiempo de aplicación dependerá de la cantidad de competencias o aspectos que se estén evaluando. Puede tomar entre 30 minutos a 1 hora o más.

1.2.7 Evaluación 360°

La evaluación 360 grados es una herramienta de evaluación de desempeño que recopila información sobre el rendimiento de un individuo desde múltiples perspectivas. En lugar de depender únicamente de la evaluación del supervisor directo, la evaluación 360 grados involucra a diversos evaluadores,

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 28 de 49

como colegas, subordinados, clientes y, en algunos casos, el propio individuo. Esta técnica busca proporcionar una imagen más completa y equilibrada del rendimiento y competencias de una persona o candidato.

✓ **Identificación de competencias clave**

Antes de llevar a cabo la evaluación 360 grados, se identifican las competencias clave o habilidades esenciales para el rol o la función en cuestión.

✓ **Selección de evaluadores**

Los evaluadores son seleccionados de diversas fuentes, incluyendo supervisores directos, colegas de trabajo, subordinados, clientes y en algunos casos, el propio individuo (autoevaluación).

✓ **Diseño de instrumentos de evaluación**


Se crean instrumentos específicos de evaluación, que pueden incluir cuestionarios, entrevistas estructuradas, o evaluaciones basadas en competencias, para cada grupo de evaluadores.

✓ **Recopilación de datos**

Los evaluadores proporcionan retroalimentación sobre el rendimiento del individuo o candidato en relación con las competencias identificadas. Esto puede incluir comentarios sobre habilidades técnicas, habilidades interpersonales, liderazgo, comunicación, entre otras.

✓ **Confidencialidad**

La evaluación 360 grados se realiza de manera confidencial para fomentar la honestidad y la apertura por parte de los evaluadores. Los resultados se combinan y se presentan de manera que no se pueda identificar la retroalimentación de evaluadores específicos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 29 de 49

✓ **Análisis de resultados**

Los resultados se analizan para identificar patrones, fortalezas y áreas de mejora. La información recopilada ayuda a formar una imagen integral del desempeño y las competencias del individuo.

La evaluación 360 grados es valiosa porque proporciona una visión más completa del desempeño de un individuo al involucrar a múltiples perspectivas. Puede ayudar a identificar áreas de mejora que pueden no ser evidentes desde una sola perspectiva y puede fomentar el crecimiento y desarrollo profesional. Sin embargo, es importante manejar la información con sensibilidad y garantizar la confidencialidad para promover la honestidad en la retroalimentación.

Se recoge la opinión de diferentes fuentes que tienen relación con el trabajador o candidato, como clientes, proveedores, compañeros, supervisores etc. Este tipo de evaluación implica la retroalimentación de múltiples fuentes y puede llevar varias semanas desde la recopilación de datos hasta la presentación de resultados.


1.3 PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

Las pruebas psicométricas evalúan habilidades cognitivas, aptitudes y características psicológicas utilizando métodos estadísticos. Buscan medir de manera objetiva y cuantitativa las capacidades mentales de una persona.

El desarrollo de las pruebas psicométricas se remonta a los trabajos pioneros de Alfred Binet a principios del siglo XX, enfocándose originalmente en medir la inteligencia. Con el tiempo, estas pruebas se han diversificado para medir diversas habilidades y aptitudes. Este tipo de pruebas son diseñadas y administradas de manera consistente para garantizar la objetividad y se utilizan principalmente en la evaluación educativa, procesos de selección y diagnóstico clínico.

1.3.1 Pruebas Psicométricas de Inteligencia

Estas pruebas miden la capacidad cognitiva y la capacidad de razonamiento lógico del candidato.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 30 de 49

✓ **Test de Raven**

El Test de Raven, también conocido como Matrices Progresivas de Raven (MPR), es una prueba psicométrica diseñada para medir la inteligencia no verbal y la capacidad de razonamiento abstracto. Fue desarrollado por John C. Raven en la década de 1930 y ha sido revisado y actualizado en varias ocasiones. La prueba se utiliza ampliamente en la evaluación de habilidades cognitivas y es conocida por su capacidad para medir la inteligencia fluida, que es la capacidad para razonar y solucionar problemas de manera independiente de la experiencia previa y el aprendizaje formal.


Formato de la prueba: el Test de Raven se presenta en forma de conjuntos de matrices o patrones, cada uno con un espacio en blanco o una parte faltante. El objetivo del evaluado es identificar la pieza que falta entre varias opciones y completar el patrón de manera lógica.

Tipos de problemas: las matrices pueden variar en complejidad y dificultad. Los problemas pueden incluir patrones geométricos, secuencias de números o letras y otras relaciones abstractas. La tarea del evaluado es identificar la regla o patrón subyacente y seleccionar la opción que completa la matriz de manera lógica.

Duración de la prueba: el Test de Raven se administra en forma de series, con cada serie aumentando en dificultad. Los evaluados tienen un tiempo limitado para completar cada serie y la puntuación se basa en la cantidad de elementos correctos resueltos en el tiempo asignado.

Puntuación: la puntuación en el Test de Raven se calcula según la cantidad de ítems correctos y la complejidad de los ítems resueltos. No se penaliza por respuestas incorrectas.

Aplicaciones: el Test de Raven se utiliza en una variedad de contextos, como evaluación educativa, selección de personal, diagnóstico clínico y estudios de investigación. Es particularmente útil en situaciones en las que se quiere evaluar la inteligencia no verbal y la capacidad de razonamiento abstracto.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 31 de 49

Limitaciones: aunque el Test de Raven es una herramienta valiosa para medir ciertos aspectos de la inteligencia, no abarca la gama completa de habilidades cognitivas y no evalúa aspectos como la memoria, el conocimiento adquirido o las habilidades verbales.


Es importante señalar que el Test de Raven es solo una de las muchas herramientas disponibles para evaluar la inteligencia y que, como cualquier prueba psicométrica, debe interpretarse con cuidado y considerarse en el contexto de otras evaluaciones y datos relevantes. Además, su uso debe ser ético y respetar los principios de igualdad y diversidad.

Este test mide entre otras la concentración, la lógica y la observación. Por lo general, el Test de Raven puede tomar entre 30 y 60 minutos de aplicación, dependiendo de la versión específica y la cantidad de ítems administrados.

✓ **Test de Stanford-Binet:**

El Test de Inteligencia Stanford-Binet es una evaluación de la inteligencia diseñada para medir las capacidades cognitivas en niños y adultos. Fue desarrollado por Alfred Binet y Théodore Simon en Francia a principios del siglo XX y posteriormente revisado y adaptado por Lewis Terman en los Estados Unidos. El objetivo principal de la prueba es proporcionar una medida cuantitativa de la inteligencia general de una persona.

Estructura y componentes: evaluación de la Edad Mental: Binet inicialmente diseñó la prueba para medir la "edad mental", es decir, la edad a la que el rendimiento intelectual de un individuo se asemeja al rendimiento típico de esa edad. Terman introdujo la noción de un Cociente de Inteligencia (CI), que es la relación entre la edad mental y la edad cronológica multiplicada por 100. Esta fórmula ha sido revisada y ajustada a lo largo de los años. El test incluye una variedad de subpruebas que evalúan diferentes habilidades cognitivas, como razonamiento verbal, memoria, habilidades matemáticas y de resolución de problemas.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 32 de 49

Diagnóstico y evaluación: se utiliza comúnmente en entornos clínicos y educativos para diagnosticar y evaluar las capacidades intelectuales de individuos. Puede ayudar a identificar la necesidad de intervenciones educativas especiales para aquellos que pueden necesitar apoyo adicional.

También se utiliza en investigaciones científicas para estudiar la inteligencia y su relación con otros factores.

A lo largo de los años, el Test de Inteligencia Stanford-Binet ha sido revisado y actualizado para garantizar su validez y confiabilidad. Las versiones más recientes han incorporado cambios en la comprensión contemporánea de la inteligencia.

Es importante señalar que el Test de Inteligencia Stanford-Binet no es la única prueba de inteligencia disponible, pero ha sido una de las más influyentes y ampliamente utilizadas a lo largo del tiempo


Esta prueba mide el coeficiente intelectual y se utiliza comúnmente en posiciones administrativas, supervisores, coordinadores y similares. La duración de su aplicación puede variar, pero típicamente oscila entre 45 minutos y 1 hora.

1.3.2 Pruebas psicométricas de aptitudes y habilidades

Estas pruebas evalúan las habilidades y aptitudes específicas del candidato para el puesto de trabajo.

✓ **Test de Cleaver**

El Test de Cleaver es una evaluación del comportamiento diseñada para ser administrada por el propio individuo. Esta prueba de selección se utiliza para comprender el comportamiento de los trabajadores y empleados, siendo una variante de las Pruebas DISC.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 33 de 49

A diferencia de las pruebas de personalidad convencionales, el Test de Cleaver evalúa cómo actúan los empleados más allá de cómo piensan. Su objetivo principal es identificar al candidato más adecuado para un puesto específico, midiendo la compatibilidad entre el comportamiento requerido por el cargo y la conducta exhibida por el aspirante.

El Test de Cleaver describe la conducta desde las dimensiones de Dominancia, Influencia, Constancia y Apego, proporcionando una visión profunda del cargo, las competencias necesarias y el comportamiento del aspirante.


- Dominancia: Impulso para alcanzar resultados en circunstancias opuestas.
- Influencia: Nivel de persuasión y capacidad para influir positivamente en otros.
- Constancia: Sumisión en la ejecución consistente y predecible de la labor.
- Apego: Obediencia a patrones y estándares rigurosos, evitando riesgos y problemas.
- Utilidad del Test de Cleaver.

El Test de Cleaver es utilizado en la identificación de la persona adecuada para un puesto, sirviendo como apoyo durante entrevistas laborales y facilitando decisiones sobre promociones y traslados. Además, ayuda a descubrir fortalezas y oportunidades de mejora, mejorando las relaciones y la interacción con el entorno.

✓ **Áreas de aplicación**

El Test de Cleaver se utiliza en diversas áreas, incluyendo:

- Selección de Personal: Evaluación de futuros empleados y su comportamiento laboral.
- Promociones y Transferencias: Estudio de capacidades para decisiones sobre promociones y traslados.
- Programas de Incentivos: Desarrollo de programas que fomenten la capacidad y el trabajo en equipo.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 34 de 49

- Enfoque Organizativo: Planificación a largo plazo para avanzar en los planes organizacionales.
- Validez y Confiabilidad del Test de Cleaver

En estudios e investigaciones, el Test de Cleaver ha demostrado validez y confiabilidad cuando se aplica adecuadamente. Su uso contribuye a mejorar la comunicación, la gestión del talento humano, los procesos de reclutamiento y selección, así como a aumentar la productividad y detectar necesidades de entrenamiento.

En resumen, el Test de Cleaver es una herramienta para organizaciones que buscan mejorar diversos aspectos de su funcionamiento, desde la comunicación hasta la productividad y el desarrollo del talento humano. Describe la reacción ante una situación estresante y el desarrollo del trabajo en esa condición. Este test puede tomar alrededor de 45 minutos a 1 hora de aplicación.


✓ **Test de Moss**

Las Pruebas de Moss, desarrolladas originalmente por Berenice y Rudolf Moss en 1979 en la Universidad de Stanford y adaptadas para Latinoamérica en 1989, representan una herramienta para medir la adaptabilidad social de candidatos, una cualidad fundamental en diversos sectores empresariales.

La adaptabilidad social se torna especialmente relevante en puestos de alto nivel, donde la alineación entre las características del cargo y el perfil de los candidatos es crítica. A continuación, se destacan las variables clave evaluadas por estas pruebas.

Capacidad de supervisión

Evalúa la habilidad de los altos ejecutivos para orientar y controlar equipos de trabajo. Se centra en situaciones que demuestren la capacidad de liderazgo, impacto en otros y disposición para aportar ideas innovadoras.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 35 de 49

Toma de Decisiones en relaciones interpersonales

Considera las decisiones y normas en interacciones personales. Muestra la confianza que los directivos tienen en la interacción con miembros de su equipo o empresa. La capacidad de delegar, motivar y resolver problemas interpersonales es esencial.

Evaluación de dificultades interpersonales

Evalúa el buen juicio ante problemas en las relaciones interpersonales. Destaca la capacidad para restablecer relaciones, aceptar errores, tomar decisiones oportunas y ofrecer críticas constructivas.


Construcción de relaciones con otros

Examina las cualidades que facilitan la interacción adaptativa con otros. Permite evaluar la capacidad de líderes potenciales para mantener relaciones positivas, motivar y liderar.

Pericia y sentido común en relaciones con otros

Evalúa la capacidad de establecer relaciones positivas y tomar decisiones sensatas. Destaca la habilidad para actuar de manera respetuosa y ética en cualquier relación. Evalúa la capacidad de percibir las capacidades técnicas de los subordinados para beneficio de la empresa.

Estas dimensiones se han convertido en criterios para empresas que buscan identificar líderes potenciales y evaluar la idoneidad de candidatos para cargos clave. La correcta aplicación de las Pruebas de Moss brinda insights valiosos sobre la adaptabilidad social de los candidatos, contribuyendo significativamente a la toma de decisiones en procesos de selección y desarrollo organizacional.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 36 de 49

Se clasifica dentro de la categoría de pruebas psicométricas que miden la adaptabilidad social de la persona con el objetivo de conocer y predecir su comportamiento. La aplicación del test se puede hacer de forma individual o colectiva y su duración es de entre 15 y 30 minutos.

1.3.3 Pruebas psicométricas de personalidad

Estas pruebas evalúan la personalidad del candidato y su idoneidad para el puesto de trabajo.


✓ **Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO-PI-R)**

El Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO-PI-R) es una prueba psicométrica ampliamente utilizada para evaluar la personalidad. Fue desarrollado por Paul T. Costa y Robert R. McCrae y se basa en el modelo de los Cinco Grandes (también conocido como los Cinco Factores de Personalidad o el Modelo OCEAN), que es una teoría ampliamente aceptada en psicología de la personalidad. Los Cinco Grandes son:

- Apertura a la experiencia (O): La disposición a experimentar nuevas ideas, emociones y actividades.
- Conciencia (C): La medida en que una persona es organizada, responsable y autodisciplinada.
- Extraversión (E): El nivel de sociabilidad, energía y la disposición a buscar la compañía de los demás.
- Amabilidad (A): La actitud hacia los demás, la empatía y la disposición a cooperar.
- Neuroticismo (N): La estabilidad emocional y la capacidad para hacer frente al estrés.

✓ **Estructura del NEO-PI-R**

Facetas: Cada uno de los Cinco Grandes se divide en facetas más específicas. Por ejemplo, dentro de la dimensión de Extraversión, puedes encontrar facetas como Calidez, Sociabilidad y Búsqueda de emoción.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 37 de 49

Puntuación: La prueba genera un perfil detallado para cada uno de los Cinco Grandes y sus facetas, proporcionando una imagen completa de la personalidad del individuo evaluado.

Uso del NEO-PI-R

Evaluación Clínica: Se utiliza en entornos clínicos para ayudar en el diagnóstico y la comprensión de trastornos de la personalidad y otros problemas psicológicos.

Investigación Psicológica: Es una herramienta valiosa en estudios de investigación sobre la personalidad y el comportamiento.


Desarrollo Personal y Profesional: En algunos casos, se utiliza en entornos profesionales para evaluar la idoneidad de los individuos para ciertos roles o para el desarrollo personal y profesional.

Es importante destacar que la interpretación y el uso del NEO-PI-R deben ser realizados por profesionales capacitados en psicología que estén familiarizados con la teoría de los Cinco Grandes y las sutilezas de la prueba. La información recopilada a través del NEO-PI-R proporciona una comprensión detallada y rica de la personalidad de un individuo.

✓ **Cuestionario de Personalidad de Hogan (HPI)**

El Cuestionario de Personalidad de Hogan (HPI, por sus siglas en inglés Hogan Personality Inventory) es una prueba de evaluación de personalidad diseñada para el ámbito laboral y la selección de personal. Fue desarrollado por Robert Hogan y Joyce Hogan y se basa en el modelo de personalidad del Sistema de Evaluación de Personalidad (PAS, por sus siglas en inglés).

Modelo de personalidad PAS: el HPI se basa en el modelo de personalidad del Sistema de Evaluación de Personalidad, que se centra en la evaluación de los rasgos normales y saludables de la personalidad en lugar de los trastornos psicológicos.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 38 de 49

Rasgos de personalidad evaluados: la prueba evalúa 7 dimensiones primarias de la personalidad: Ajuste, Ambición, Sociabilidad, Cortesía, Empatía, Prudencia y Apertura.


Aplicación laboral: el HPI está diseñado específicamente para el ámbito laboral y se utiliza comúnmente en procesos de selección de personal, desarrollo del liderazgo, gestión del talento y coaching ejecutivo. Proporciona información detallada y constructiva sobre las fortalezas y debilidades de un individuo en el contexto laboral, lo que puede ser valioso para el desarrollo personal y profesional. También se utiliza en programas de desarrollo profesional para identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora, permitiendo a los individuos trabajar en su desarrollo personal y mejorar su rendimiento laboral.

Limitaciones: aunque el HPI puede ser una herramienta valiosa, es importante utilizar cualquier prueba de personalidad en el ámbito laboral con una comprensión clara de sus limitaciones. No debe ser la única herramienta en el proceso de selección y siempre debe ser administrado y evaluado por profesionales capacitados en psicometría.

El Cuestionario de Personalidad de Hogan (HPI) es una herramienta psicométrica diseñada para proporcionar una evaluación objetiva y válida de la personalidad en el contexto laboral y puede ser una parte de los procesos de selección y desarrollo del talento en las organizaciones. Su duración de aplicación se encuentra sobre 1 hora.

✓ **Wartegg**

Esta es una técnica proyectiva gráfica utilizada en psicología para evaluar la personalidad y los procesos cognitivos. Desarrollado por el psicólogo alemán Ehrig Wartegg, este test implica la presentación de una serie de dibujos inconclusos a los participantes, quienes deben completarlos de manera creativa. Aquí hay algunos detalles sobre el Test de Wartegg.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 39 de 49


Estructura del Test: el test consiste en una serie de 8 cuadros con patrones gráficos inconclusos o deformados. Estos cuadros suelen contener elementos abstractos o vagamente representativos. Se le pide al examinado que complete cada dibujo de la manera que prefiera, dándole libertad para interpretar y expresar sus pensamientos. Generalmente, se otorga un tiempo limitado para cada cuadro, y se espera que el individuo responda de manera espontánea y sin mucho análisis.

Objetivos y aplicaciones: se utiliza para evaluar aspectos de la personalidad del individuo, incluyendo su creatividad, estilo de pensamiento, habilidades de resolución de problemas y procesos cognitivos. Los psicólogos pueden analizar las respuestas para obtener información sobre el mundo interno del examinado, incluyendo sus conflictos, temores, deseos y la forma en que se percibe a sí mismo y a los demás. Puede ser utilizado en contextos clínicos para ayudar en la comprensión de pacientes, así como en contextos de selección para evaluar las habilidades de resolución de problemas y la creatividad de los candidatos.

Limitaciones: la interpretación de los resultados puede ser subjetiva y depender en gran medida de la formación y experiencia del evaluador. La interpretación también puede variar según la cultura y el contexto, por lo que es importante tener en cuenta estas consideraciones al utilizar el Test de Wartegg. Como con cualquier prueba psicométrica, es esencial que el Test de Wartegg sea administrado y evaluado por profesionales capacitados en psicología para garantizar una interpretación precisa y significativa de los resultados. Esta prueba identifica diversos aspectos de la personalidad de un candidato. Es una prueba proyectiva gráfica e incluye entre 8 y 16 campos. Esta prueba de dibujo generalmente toma alrededor de 45 minutos a 1 hora de aplicación.

✓ **Test de personalidad A-B**

Una de las maneras de estudiar y clasificar la personalidad es dividirla en dos personalidades tipo A y personalidad tipo B. Las empresas en los procesos de selección hacen este tipo de test por la importancia que puede tener la personalidad del candidato a la hora de desarrollar su trabajo en la empresa a la que quiere optar.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 40 de 49

Responden a personalidad tipo A: personas muy competitivas con un nivel de tensión y estrés importantes, siempre están apuradas por el tiempo, son ambiciosas, valoran mucho el conseguir bienes materiales y son muy competitivas con los compañeros de trabajo, siempre se les ve intranquilos, moviéndose, comen y caminan rápidamente y se llegan a obsesionar por los números, entre otras características.


Los trabajadores tipo A son muy veloces y desarrollan gran cantidad de trabajo en poco tiempo, a veces infravalorando la calidad de este a la cantidad, pero demuestran gran competitividad trabajando muchas horas al día, toman decisiones muy rápidas, aunque poco consensuadas y por lo general son poco creativos ya que se basan en experiencias pasadas pero muy rápidos a la hora de decidir, entre otras características.

Responden a personalidad tipo B: personas muy tranquilas, poco participativas, que nos les preocupa estar paradas descansando varias horas o disfrutando de su tiempo libre, no se impacientan con facilidad ni tienen la necesidad de exhibir sus éxitos ni sus bienes materiales, no suelen sufrir de estrés ni problemas de tensión elevadas, entre otras características.

Los trabajadores tipo B pueden llegar más alto en el mundo laboral dado a que todos los resultados que ofrecen han sido meditados y la calidad de sus trabajos suele superar a la cantidad y al ímpetu de los trabajadores de tipo A.

¿Qué personalidad A o B es más adecuada para un trabajador?

El trabajador con personalidad tipo A es una persona que trabaja muy duro para solventar el trabajo pendiente, por ejemplo: comerciales o agentes de ventas, trabajadores en cadena, aunque los Tipo B suelen llegar más alto en sus empresas por ejemplo ejecutivos, directores. Esto puede ser debido a que los tipos A ofrecen calidad a base de cantidad mientras que los tipos B son reflexivos y sus resultados, aunque en menor número, suelen ser muy bien considerados.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 41 de 49

Se trata de un tipo de test que divide los perfiles en dos categorías clave, definiéndose como: perfil o tipo A y perfil o tipo B. El objetivo es identificar que el candidato cumpla con determinados requisitos que se encuentran dentro de uno de los tipos de perfiles definidos. El tiempo de su aplicación varía, pero por lo general, toma entre 30 minutos y 1 hora.


Conclusiones para Pruebas Psicológicas:

Cada tipo de prueba tiene sus propias fortalezas y limitaciones. La elección de la prueba adecuada dependerá de los objetivos específicos del proceso de evaluación.

Comprender las diferencias, la historia y las características de las pruebas de personalidad, pruebas por competencias y pruebas psicométricas es esencial para su uso efectivo en entornos laborales específicos.

Una combinación equilibrada de pruebas puede garantizar evaluaciones integrales del candidato.

Considerar la cultura organizacional y la compatibilidad con los valores de la empresa es esencial para asegurar una integración exitosa en el equipo de trabajo, como lo es en el Instituto Nacional Penitenciario de Colombia INPEC.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 42 de 49

2. COMPONENTE INMUNOLÓGICO

Para desempeñar a cabalidad las actividades y operaciones propias de un dragoneante – distinguido (las cuales conllevan una función esencial para el estado colombiano), dicho servidor del Cuerpo de Custodia y Vigilancia – CCV del INPEC debe estar en frecuente y estrecho contacto con personas privadas de la libertad, reclusas en condiciones de alta densidad poblacional, alcanzando en algunos casos un franco hacinamiento.

Según el Decreto Ley 2090 de julio 26 de 2003, esas actividades se califican como de alto riesgo, “entendiéndola como aquella en la cual la labor desempeñada implica la disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta, con ocasión de su trabajo.” En una importante medida, este alto riesgo está condicionado por la exposición a peligros de naturaleza biológica, es decir, condicionado por agentes vivos o por sustancias producidas por ellos, “como bacterias, virus, parásitos, hongos, priones, materiales de ADN, fluidos corporales y a cualquier otro microorganismo, así como sus toxinas y alérgenos asociados. Estos peligros biológicos no solo pueden causar, afectar a, o exacerbar enfermedades transmisibles como la COVID-19, sino también enfermedades no transmisibles como las alergias.” (OIT, 2022). De tal manera que, el personal del CCV está expuesto a un riesgo biológico cuyo nivel debe disminuirse mediante intervenciones determinadas por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto.

El sistema inmunitario se encarga de producir respuestas ante los agentes extraños que intenten ingresar al cuerpo. Existen dos tipos inmunitarios de defensa: humoral y celular. La inmunidad humoral es la otorgada por los anticuerpos circulantes; es una defensa importante contra las infecciones bacterianas. La inmunidad celular se encarga de las reacciones de defensa contra las infecciones debidas a virus, hongos y algunas bacterias como el bacilo tuberculoso. Las principales células efectoras y reguladoras del sistema inmunitario son los linfocitos T y B, así como los monitos macrófagos. “Las células no linfoides como neutrófilos, eosinófilos, basófilos y mastocitos tisulares

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 43 de 49


intervienen en la respuesta inflamatoria como consecuencia de ciertas reacciones mediadas por la inmunidad y, por ello, deben incluirse en el esquema de la función de las células inmunitarias”. (Haynes B, Fauci A. 1991).

La valoración clínica de la inmunidad requiere el estudio de los cuatro componentes principales del sistema inmunitario que participan en la defensa del huésped:

- La inmunidad humoral (células B).
- La inmunidad mediada por células (linfocitos T, monocitos).
- Las células fagocíticas del sistema reticulendotelial (macrófagos).
- El sistema del complemento.

En concordancia, las pruebas iniciales para el estudio de la función inmunitaria incluyen la medición de inmunoglobulinas séricas, recuento y fórmula leucocitaria y pruebas de formación de anticuerpos específicos y de medición de componentes individuales del complemento.

Si seguimos la línea de pensamiento presentada en los párrafos precedentes, es prudente la instauración de una prueba que dé indicios de la capacidad de respuesta inmunológica de un aspirante al cargo de dragoneante, la cual deberá ser realizada con determinada periodicidad (exámenes médicos periódicos) y tendrá que ser incluida en el perfil profesiográfico de dicho cargo. El cuadro hemático automatizado que se lleva a cabo en los laboratorios de nuestro país, es un examen idóneo para tal fin, ya que aporta un recuento global y diferenciado de los leucocitos, con costos accequibles y con facilidades para su realización.

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 44 de 49

2.1 VACUNACIÓN

De acuerdo con la organización Mundial de la Salud (OMS, 2021), “la vacunación es una forma sencilla, inocua y eficaz de protegernos contra algunas enfermedades, antes de entrar en contacto con ellas. Las vacunas activan las defensas naturales del organismo para que aprendan a resistir a infecciones específicas, y fortalecen el sistema inmunitario.”

Las vacunas actúan desencadenando una respuesta del sistema inmunitario, que:


- ✓ Reconoce al microbio invasor (por ejemplo, un virus o una bacteria);
- ✓ Genera anticuerpos, que son proteínas que nuestro sistema inmunitario produce naturalmente para luchar contra las enfermedades;
- ✓ Recuerda la enfermedad y el modo de combatirla. Si, en el futuro, nos vemos expuestos al microbio contra el que protege la vacuna, el sistema inmunitario podrá destruirlo rápidamente antes de que progrese la enfermedad. La protección dura años, décadas o incluso toda la vida.

Las vacunas pueden causar efectos secundarios leves —por ejemplo, fiebre baja, dolor o enrojecimiento en el lugar de inyección—, que desaparecen espontáneamente a los pocos días. Raramente producen efectos secundarios más graves o duraderos; la probabilidad de sufrir una reacción grave a una vacuna es de uno entre un millón. (OMS, 2021).

La vacunación en trabajadores adultos sanos ha demostrado ser altamente costo – efectiva. Al vacunar en el ámbito laboral se busca reducir las probabilidades de ocurrencia de enfermedades inmunoprevenibles en los trabajadores, y por ende la disminución de costos por ausentismo.

En España (INSHT, 2014), se indica en aquellos trabajadores que:

- ✓ Por su profesión estén expuestos a riesgos biológicos, identificados en la evaluación inicial de riesgos.


	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 45 de 49

- ✓ Precisen viajar a zonas geográficas donde existan determinadas enfermedades endémicas o vacunaciones obligatorias.
- ✓ Desarrollen su actividad en lugares con concentración de personas donde la propagación de determinadas enfermedades sea fácil, pudiendo afectar a personas sensibles o comprometer servicios esenciales para la comunidad.

En dicha guía, se identifica a los trabajadores de instituciones penitenciarias como un grupo de riesgo laboral tributario de vacunaciones. Cuando la identificación de peligros y la valoración del riesgo demuestren la existencia de un nivel de riesgo elevado por exposición a agentes biológicos contra los que existan vacunas eficaces, es fuertemente sugerido que estas vacunas estén contempladas dentro del programa de vigilancia epidemiológica en riesgo biológico, como una estrategia de intervención encaminada a disminuir el riesgo de desarrollar enfermedades infectocontagiosas potencialmente lesivas. Se desprende de lo anterior que los costos de la vacunación estarán cubiertos por el empleador.

En el caso del personal del CCV que sea designado a zonas endémicas para fiebre amarilla, es pertinente recibir la vacunación correspondiente. Teniendo en cuenta la exposición a fómites en determinados pabellones de los ERON o en IPS a donde se realicen traslados y el posible riesgo de cortadas o punzadas con utensilios contaminados biológicamente (por ejemplo en requisas), se sugiere también aplicar vacuna contra hepatitis B. Otro tipo de vacunas, como la de influenza estacional, se pueden contemplar, a la luz de los indicadores de morbilidad respiratoria propios de la Institución y de los de las autoridades sanitarias locales.

La población trabajadora que hace parte del CCV del INPEC es mayor de edad, por tanto, debió haber completado el esquema de vacunación previsto por el Gobierno nacional, a través del Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI. Siendo así, es coherente solicitar como prerrequisito para acceder al cargo de dragoneante, el carnet de vacunación, donde conste que el aspirante recibió las siguientes vacunas (dosis inicial y refuerzos en aquellas que lo requieran):

	POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARL	
	Asesoría en la implementación de los programas de promoción y prevención en salud	
	Proceso Gestión de asesoría P&P	Página 46 de 49

- ✓ BCG (inmunización contra la meningitis tuberculosa).
- ✓ Pentavalente (inmunización contra difteria, tétanos, tosferina, Haemophilus influenzae tipo b, hepatitis B).
- ✓ Triple viral MMR (inmunización contra sarampión, rubeola, parotiditis).
- ✓ Varicela.
- ✓ Hepatitis A.

En aquellos servidores ya vinculados al CCV del Instituto y que manifiesten no haber recibido vacunación durante la infancia, puede contemplarse (dependiendo del presupuesto asignado) la aplicación de vacuna contra varicela y la triple viral – MMR. Esta medida podría disminuir los costos derivados de ausentismo laboral por incapacidad médica secundaria a varicela, parotiditis y sarampión, enfermedades con repetidos brotes epidémicos al interior de los ERON.

Adicionalmente, luego de la emergencia sanitaria desencadenada por la pandemia de COVID-19, la vacunación contra el SARS CoV2 es mandatoria en grupos poblacionales de riesgo y es fuertemente sugerida en el resto de la población. En Colombia, el Plan Nacional de Vacunación la contempla (gratuitamente) desde el año 2021. Aquellas personas que no hayan recibido un esquema completo de vacunación contra COVID-19 siguen manteniendo susceptibilidad elevada al contagio y al desarrollo de complicaciones derivadas de una eventual infección. Por tal razón se decide que el carnet de vacunación expedido por el Ministerio de Salud (o un certificado de vacunación debidamente expedido por esta entidad), donde se constate que el aspirante a servidor público recibió una primera dosis y al menos 1 refuerzo, sea un requisito para aspirar al cargo público de dragoneante.

Anexo 1: MODIFICACIÓN AL PERFIL PROFESIOGRAFICO Y ESQUEMA DE APLICACION PARA DRAGONEANTE

COMPONENTE MEDICO			
COMPONENTES DEL DESEMPEÑO FUNCIONAL			
TIPO DE COMPONENTE	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
Sensorial			
Agudeza visual	Valoración Optométrica		
Campo visual			
Discriminación del color			
Discriminación del tamaño de los objetos			
Discriminación de la forma de los objetos			
Discriminación de la cantidad de objetos			
Percepción de distancia y profundidad			
Coordinación viso-motriz (cover test)			
Percepción de herramientas (test de esteriopsis)			
Percepción espacial (test de esteriopsis)			
Discriminación auditiva	Audiometría		
Discriminación Olfatoria	Historia Medica Ocupacional		
Discriminación táctil	Historia Medica Ocupacional		



EVALUACIÓN POR SISTEMAS ORGÁNICOS

SISTEMA	FUENTE DE INFORMACION	CUMPLIMIENTO DEL REQUERIMIENTO	
		SI	NO
Sistema Tegumentario: piel y faneras	Historia médica ocupacional		
Sistema osteoarticular			
Sistema Muscular			
Sistema inmunológico	Historia clínica ocupacional y hemograma con recuento leucocitario		
Sistema Nervioso			
Sistema respiratorio			
Sistema digestivo			
Sistema cardiovascular			
Sistema urinario			
Sistema genital			
Sistema Endocrino			
Sistema hematopoyético			
Sistema linfático			
Sistema visual			
Sistema auditivo			
patologías del Psiquismo	Evaluación Psicológica		



ESQUEMA DE APLICACIÓN DEL PROFESIOGRAMA Y PERFILES PROFESIOGRÁFICOS CARGO

DRAGONEANTE

1. VALORACION DE PSICOLOGIA (evaluación por competencias)

