



CONVOCATORIA 315 DE 2013

**GUÍA DE ORIENTACIÓN AL  
ASPIRANTE**

**PRUEBA DE PERSONALIDAD  
PARTE ENTREVISTA**

PROCESO DE SELECCIÓN  
CONCURSO – CURSO EMPLEO DE DRAGONEANTE,  
CÓDIGO 4114, GRADO 11

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO Y  
CARCELARIO (INPEC).

BOGOTÁ, JULIO DE 2014



UNIVERSIDAD DE  
**PAMPLONA**



UNIVERSIDAD DE  
**PAMPLONA**

## COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

**Carlos Humberto Moreno**  
Comisionado Presidente

Pedro Rodríguez Tobo  
Comisionado

José Elías Acosta R.  
Comisionado

Irma Ruiz Martínez  
Líder de Convocatoria No. 315 de 2013

Sonia Patricia Cruz Ortega  
Supervisora

## UNIVERSIDAD DE PAMPLONA

Elio Daniel Serrano Velasco  
Rector

Rene Vargas Ortégón  
Gerente de Proyecto



UNIVERSIDAD DE  
**PAMPLONA**

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. LA PRUEBA DE ENTREVISTA .....	6
2.1. Población objetivo.....	6
2.2. Qué y cómo se evalúa .....	6
2.2.1. Metodología.....	6
2.2.2. Estructura .....	8
2.2.3. Duración de la Entrevista.....	8
2.2.4. Forma de calificación.....	9
3. APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA.....	9
3.1. Citación a la Prueba .....	9
3.2. Recomendaciones para la presentación .....	9

## INTRODUCCIÓN

Apreciado Aspirante:

Con el propósito de proveer las 350 vacantes del empleo de Dragoneante Código 4114, Grado 11 del Sistema Específico de Carrera del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), la Convocatoria 315 de 2013 publicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, establece como parte del proceso de selección la aplicación de pruebas que evalúen la capacidad, adecuación, competencia, idoneidad y potencialidad del aspirante, y establecer una clasificación de los mismos, en atención estricta a los méritos de cada aspirante.

Dentro del conjunto de pruebas a aplicar se estableció la Prueba de Personalidad, la cual, según el Artículo 31 del Acuerdo 502 de 2013, se compone de una Prueba Escrita y de una Entrevista, la cual tiene como finalidad validar el perfil arrojado como resultado de la presentación escrita de la prueba escrita de personalidad, así como apreciar las competencias, actitudes, habilidades y potencial del aspirante, estableciendo una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficacia el perfil del empleo.

Una vez aplicadas las pruebas escritas de Aptitudes y de Personalidad, se procede ahora a la aplicación del segundo componente de la prueba de personalidad, correspondiente a la Entrevista. La presente guía tiene como propósito ofrecerle información y herramientas que le permitan manifestar de una manera adecuada sus competencias y el grado de ajuste al cargo de Dragoneante. Contiene aspectos importantes como la finalidad de la entrevista, la forma de evaluación, metodología, estructura y recomendaciones para su presentación.

Esperamos que le sea de gran utilidad.

## 1. MARCO CONCEPTUAL

La Entrevista es un instrumento usado en este caso para el análisis de la conducta y la personalidad, se define como una forma oral de comunicación interpersonal, que tiene como finalidad obtener información en relación a un objetivo<sup>1</sup> a través de preguntas, ejecución en situaciones, demostraciones u otras técnicas que permitan evaluar la idoneidad del aspirante para el puesto de trabajo vacante, su posible ajuste a la cultura organizacional y sus motivaciones, actitudes y opiniones frente al puesto de trabajo.

La Comisión Nacional del Servicio Civil estableció con respecto a la entrevista que su finalidad es:

- Validar el perfil de personalidad obtenido en la prueba escrita frente al aspirante mismo
- Cotejar el grado de aproximación del perfil del aspirante con las características personales que el cargo demanda
- Descartar posibles patologías o alternaciones de personalidad.
- Verificar las competencias comportamentales comunes al servidor público y las del Nivel Jerárquico correspondiente, conforme al Decreto 2539 de 2005, y las establecidas en el profesiograma.

La técnica que se utilizará es el “Método de Evaluación Situacional,” cuya base empírica sostiene que el mejor predictor de la conducta futura de un sujeto es su conducta emitida en una situación específica<sup>2</sup>. En consecuencia, el rendimiento de una persona ante tareas que probablemente enfrentará en el puesto de trabajo, será un buen predictor de su comportamiento frente a situaciones similares.

En esta técnica de evaluación se aplican ejercicios de grupo o individuales en los que se induce a los aspirantes a mostrar en un tiempo limitado, conductas similares a las que presentaría en una situación real. Los aspirantes manifiestan sus capacidades mientras que evaluadores capacitados los observan, registran sus comportamientos y los clasifican, de acuerdo a indicadores de comportamiento que permiten comparar lo observado frente a lo esperado como un buen rendimiento en la tarea.

<sup>1</sup> Acevedo, A. y López, A. (1988) El proceso de la entrevista. Limusa.

<sup>2</sup> Ansorena, A. (1996) 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos. Paidós empresa.

## 2. LA PRUEBA DE ENTREVISTA

### 2.1. Población objetivo

La Prueba de Entrevista está dirigida a todos los aspirantes inscritos que hayan superado la Prueba de Aptitudes en la Convocatoria 315 de 2013 para la provisión de empleos de Dragoneante Código 4114, Grado 11 del Sistema Específico de Carrera del INPEC.

### 2.2. Qué y cómo se evalúa

Según lo dispuesto en el Literal b) del Artículo 31 del Acuerdo 502 de 2013, “La entrevista tiene como finalidad validar el perfil arrojado como resultado de la presentación escrita de la prueba de personalidad, así como apreciar las competencias, actitudes, habilidades y potencial del aspirante, estableciendo una clasificación de los mismos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con eficacia el perfil del empleo.”

Se evaluarán en la entrevista las competencias comportamentales definidas en el Decreto 2539 de 2005, es decir, las competencias comunes al servidor público y las establecidas para el nivel Jerárquico correspondiente. Así mismo, se evaluarán las competencias establecidas en el Profesiograma del Dragoneante (Anexo No. 1 de la Convocatoria 315 de 2013) y definidas en el Diccionario de Competencias (Anexo No. 2 de la Convocatoria 315 de 2013).

#### 2.2.1. Metodología

Se realizarán entrevistas grupales de tres aspirantes por dos entrevistadores con el Método de Evaluación Situacional. Se grabará en medio magnetofónico y los entrevistadores dejarán constancia escrita de las razones por las cuales emite el concepto de Ajustado o No Ajustado a un aspirante.

Serán entrevistas semiestructuradas que contienen preguntas y situaciones predeterminadas relacionadas con el ejercicio del cargo de Dragoneante, que permiten al aspirante dar respuestas abiertas que pueden ser profundizadas por el entrevistador.

Este tipo de entrevista cuenta con una alta estructuración y es desarrollada a partir del análisis de las características y competencias que se consideren esenciales para el eficaz, eficiente y seguro desempeño del puesto, lo cual aumenta su objetividad, validez y confiabilidad.

La entrevista se llevará a cabo con las siguientes actividades:

1. *Análisis y Verificación del Perfil:* a partir del perfil de personalidad obtenido por el aspirante en la prueba escrita aplicada con antelación, los entrevistadores corroborarán ciertas características personales necesarias para el ejercicio del empleo mediante preguntas o situaciones formuladas a los aspirantes.
2. *Valoración de Competencias:* se evaluarán el nivel que poseen los aspirantes de las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 y el profesiograma del Dragoneante, con el fin de determinar si es competente en su desempeño presente o futuro. Se evaluará este nivel mediante la búsqueda de evidencias situacionales vinculadas con las competencias analizadas.

El entrevistador cuenta con tres elementos para la observación y análisis del comportamiento y la evaluación de competencias:

- *La definición de competencias:* El cargo de Dragoneante tiene definidas una amplia cantidad de competencias y los niveles de cada una de ellas. En la entrevista se focalizarán las más relevantes para el cargo.
- *Casos y situaciones hipotéticas.* Se planteará a los aspirantes situaciones de interacción, análisis y resolución de problemas que evidenciarán el nivel de competencia de los aspirantes.
- *Observación del Comportamiento de los aspirantes:* los comportamientos observados se compararán con los componentes o indicadores de las competencias, éstos permitirán determinar si el aspirante cumple con el nivel de competencia requerido para el cargo.

### 2.2.2. Estructura de la Entrevista

De manera general, las entrevistas seguirán las etapas de apertura, desarrollo y cierre.

#### 1. Apertura

La entrevista comienza con la presentación de los entrevistadores y de los aspirantes y con la familiarización del aspirante con la metodología. Esta etapa, además de ser introductoria, ayuda al aspirante a vencer la ansiedad que genera este tipo de procesos evaluativos y crea un ambiente propicio para el diálogo. Dura aproximadamente 5 minutos.

#### 2. Desarrollo

Durante esta fase se desarrolla la estructura de entrevista, se recopila la información suficiente sobre el candidato, se realiza la verificación del perfil de personalidad y se determina si tiene las competencias necesarias para el desempeño del cargo. El análisis individual de los candidatos dura aproximadamente diez (10) minutos y la interacción grupal junto con el análisis situacional también tiene una duración aproximada de diez (10) minutos.

#### 3. Cierre

Una vez los entrevistadores han obtenido la información necesaria para la evaluación de los candidatos, se realiza el cierre y se da la despedida de los aspirantes. Esta clausura es de aproximadamente cinco (5) minutos.

### 2.2.3. Duración de la Entrevista

La entrevista, desde la apertura hasta su cierre, tendrá una duración aproximada de 30 minutos efectivos de trabajo. Sin embargo, para el registro de asistencia e instrucciones específicas, el aspirante debe hacerse presente con 30 minutos de antelación a la hora de citación.



#### 2.2.4. Forma de calificación

La prueba de personalidad es de carácter eliminatorio, no tiene peso dentro del concurso y tendrá una calificación de ajustado o no ajustado. Será aprobada por los aspirantes que se encuentren ajustados al perfil del cargo de Dragoneante, posterior al análisis realizado por el profesional encargado de realizar la entrevista.

Esta calificación surgirá de la validación del perfil arrojado como resultado de la prueba escrita de personalidad y los resultados de la entrevista. En caso de que los conceptos de la prueba escrita y la entrevista sean opuestos, prevalecerá el de la entrevista.

### 3. APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA

#### 3.1. Citación a la Prueba

De acuerdo con el artículo 31 del Acuerdo 502 de 2013, se citará a entrevista a los aspirantes que hayan superado la prueba de aptitudes. Para este efecto, los aspirantes deben consultar su citación en la página web del concurso en [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), link “Convocatorias en Desarrollo” - “315 de 2013 – INPEC Dragoneantes” para conocer la fecha, hora y lugar de presentación de su entrevista.

#### 3.2. Recomendaciones para la presentación

Conozca con anterioridad el lugar de la prueba para que no tenga inconvenientes ni retrasos el día de la aplicación. Consulte su citación dos días antes de presentar la entrevista ya que por motivos de fuerza mayor su citación puede ser modificada.

Para la presentación de la entrevista usted DEBE llevar:

- Su documento de identidad
- La citación a entrevista impresa (puede descargarla de la página <http://www.cnsc.gov.co/index.php/convocatorias/315-de-2013-inpec-dragoneantes> en el link de la prueba)

NO PODRÁ ingresar, portar, usar, ni manipular ningún tipo de aparato electrónico o mecánico como calculadora, celular, cámara de video o fotográfica, armas u otro objeto durante todo el

proceso de la entrevista, ni podrá llevar ni consultar libros, revistas, anotaciones, cuadernos, etc.

No se permitirá la presentación de la entrevista a los aspirantes en estado de embriaguez o bajo efectos de estupefacientes.

No se permite el ingreso de acompañantes al sitio de aplicación.

Llegue con 30 minutos de antelación a la hora estipulada en su citación y preséntese al sitio asignado para la entrevista. Allí encontrará el listado de citados a entrevista que le permitirá corroborar la fecha y hora para la presentación de la prueba.

Asista puntualmente a la hora señalada, de otra manera no podrá presentar la entrevista.

Preséntese con su cédula ante el coordinador de sala quien porta una escarapela. Él 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 diligenciar su registro de asistencia. Hágale las preguntas que considere necesarias acerca del procedimiento para actuar con total seguridad en el momento de la entrevista.

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 en un lugar visible durante la misma.

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 jurados dará las Instrucciones a los entrevistados sobre la dinámica de la prueba y la duración 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. No podrá ingresar nuevamente a la sala de entrevista.

#### INFORMACIÓN IMPORTANTE

La información relativa a las Pruebas de la Convocatoria 315 de 2013 que no se encuentre en esta guía, se debe consultar en los vínculos correspondientes en el sitio web

[www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co)

